大学崩壊

現職教官が語る その実態と改革案



国立大学教育学部助教授
中岡慎一郎

あなたは信じられますか？
これが“最高学府”の実態です！

知的向上心を失った学生たちと年功序列に安住する教授たち…。
崩壊に瀕した大学の実態を現職教官が生々しくレポート。
はたして日本の大学に再生の道はあるのか？

早稲田出版

「学校崩壊」は大学にまで及んだ…

日本には数多くの大学があるが、そこで学んでいる学生達や教壇に立っている教授達の姿勢は、諸外国に比べて残念ながら最低だ。それを忌憚なく書いたのがこの本である。

おそらく読者には信じられないような現状に、「まさか」と思われる方も少なくないだろうが、すべて事実である。

最近よく「学校崩壊」という言葉を目にするが、今やそれが「大学崩壊」にまで及んでいるのを私は真摯に憂えている。こうした現状を率直にお伝えする一方で、どうすれば大学再生が可能なのか、私なりの考えを述べておいた。

〈著者のことば〉

カバーデザイン　大平太郎
写真提供　著者

大学崩壊

現職教官が語る　その実態と改革案



中岡慎一郎

数だけは世界で一、二を争う日本の大学――まえがき

日本が国際的に比較して教育大国だという発言は、しばしば耳にする。しかし、本当にそうなのだろうか。

確かに日本は世界中の文明国と比較してみても、高等教育機関の数の多さでは（アメリカに次いで）群を抜いている。例えば、イギリスでは三年（ないしは四年）制の大学は僅か100を超えた程度でしかない。具体的に言うと、一九九二年までイギリスには僅か45しか大学（universityと称するもの）がなく、その年に日本で言う単科大学、あるいは高等専門学校的なポリテクニック（polytechnics）が大学に格上げされ、一挙に数が倍くらいになった。

日本では四年制大学が国立は94校、公立が50校、私立が424校で、総計570程度の大学があり、単純計算でイギリスの6倍近くあるという数の多さを誇っている（この数字には、航空大学校や防衛大学校などという、文部省所管外の大学校も若干は含まれている）。それに短期大学、高等専門学校を加えると、総計1000くらいの高等教育機関があるわけだ。

高等教育機関の数の多さという意味では、たしかに一流なのかもしれない。しかし、それ

だけに数多くの学校組織を維持するための建物施設や設備の管理、学生の質的レヴェル、さらには最も大事な教員組織など多岐にわたる問題が存在するわけである。

このように日本には数多くの大学があるわけだが、そこで学んでいる学生達や教壇に立っている教授達の姿勢は様々である。残念ながら、教育の一流国とは言い難い側面が沢山ある。その問題点について忌憚なく書いたのがこの本である。

私自身はある国立大学の教官である。関西の国立大学というだけで固有名詞は伏せさせて頂くが、教育学部で英語学を担当している。お読み頂けばおわかりになるはずだが、長年の教壇生活や同僚教授との接触において、おそらく読者には信じられないような出来事を経験させられてきた。「まさか」と思われる方も少なくないだろうが、すべて事実である。

最近よく「学校崩壊」という言葉を目にする。そこで取りあげられている学校は公立の中学や高校のことらしいが、今やそれが「大学崩壊」にまで及んでいるのではないかと私は憂えている。こうした現状を率直にお伝えする一方で、どうすれば大学再生が可能なのかについても、私なりの考えを述べておいた。

意を尽くせぬところや、逆に書きすぎてしまったことなども少なくない。お読み頂いて、率直なご意見を頂ければ幸いである。

一九九九年四月

中岡慎一郎

大学崩壊

現職教官が語るその実態と改革案

目次

第4章　大学の運営　これがその実態です

第5章　現状打開に向けて　いま必要なことは何だろう

第6章　こうすればできる大学サバイバルへの道

装幀　大平太郎
写真　中岡慎一郎

第1章

信じられますか
現代学生のこんな気質



オックスフォード大学(イギリス)

(1) レジャー・ランドと化した大学

高校時代（や予備校時代）には一生懸命に勉強していながら、厳しい入学試験をかいくぐって晴れて大学生になると、今度は一変して、ちっとも勉強せず、まるで大学ではなくレジャー・ランドに来ているかのような、遊び半分の気持ちでやって来る学生が少なくない。大学はモラトリアムの時代だと言われる所以である。

このような状況は、しばしば、マスコミ、新聞などで面白おかしく、また批判や冷やかし半分の取りあげられ方をして、報じられることが多い。そのような学生は事実いるかもしれない。

しかし、ある特定の大学で学ぶ学生達が特にそうだなどという言い方はできないだろうし、また、実際に大学がレジャー・ランドだなどと思っている学生もいないはずである。

では、なぜ大学がレジャー・ランドだなどといった発言がしばしば聞かれるのだろうか。これにはいくつかの重要な理由があるのだろうが、ここでは、そのうちいくつかを考えてみよう。

中学校、高等学校では、一応、制服のある学校が多いだろうし、ホーム・ルーム教室があった。また、クラス担任の先生が、形式的であるかもしれないにせよ、生徒達に良い意味での監視の目を向けてくれているはずである（無論、校内暴力、非行などの問題があることも事実で、否定はできないが）。そのような意味では、従来ほどではないにせよ、やはり大人である教員の目というものを生徒達は感じていたはずである。

ところが、大学になると、高校までのような形態のホーム・ルームなどというものもなければ、制服なども普通はない。確かに担任制度のある大学もあるが、高校での担任とは随分その責任の重さや、ありようが異なっている。

また、授業科目について言えば、所属学科や所属課程の履修規定に記載された必修科目、選択必修科目などに従って、学生達は自分が受講しようと思う教科目を自ら決定し、登録しなければならない。

また、授業も、それぞれ違う建物、違う教室で行われることが普通である。教室変更や、休講などはすべて掲示板を通してなされるから、その重要な情報を見落とすととんでもない結果になりかねない。掲示板を見落として、たった一教科の単位を取れなかったために卒業延期になる学生もいる。

このようなことからも分かるように、大学では学生は一人前の大人として扱われるのである。従って、どのような行動でも、学生は自分の行動に責任と義務が求められることになる。

しかし、残念ながら、精神的に十分に成長していないで、未熟な学生も多いように見受けられる。

例えば、毎週の授業で、たまたま手書きのプリントなどが配られた場合、字が汚いとかいうような類の文句を言ったりする。手書きであれ、ワープロ書きであれ、毎回プリントを作ってくる教員の苦労などは全く考えもしないのだろう。

また、卒業論文を書いている学生が提出締め切り日の前々日（あるいは前日）、夜9時頃に電話をかけてきて、今すぐ卒業論文の下書きを見て直して欲しい、といった類の要請をするケースもある。学生の論文とはいえ、30~40ページもあろうかという論文をどうして即座に目を通して訂正することができるのであろうか。相手の都合を全く考えない自己中心的発想である。

このような、ある意味では無邪気な、悪意のない未熟さというものが大なり小なり現在の学生の一般的傾向となっているのかもしれない。このような類例について今いくつか示しておきたい。

筆者はこれまで、いくつかのマスプロ授業のクラスを担当してきた。例えば、一クラスに150名くらいの学生がいる授業では、いわゆるエスケープは言うまでもなく、友人同士で大教室の一番後方の辺りに陣取って授業中に私語をしている者もいる。無論、教室の前方に座っていても私語する者もいる。「そこ、静かにして」という注意が二、三度促されても、

そのような学生は注意を受けたその時だけほんの一瞬、静かにするだけで、後は元の木阿弥（もくあみ）である。

ここで若干の私語の具体例を挙げておきたい。ある女子大でのこと。大講義の授業が始まって30分くらいが経過したあたりで、遅れてやって来た学生が友人を見出してその学生の横に座る直前でのこと。

「いやあー、久しぶりやないの。このごろどうしてんの？　ちっとも顔見いひんけど？　元気にしてる？　この前の飲み会に行った？」

すると、座っていた友人の学生が、

「この前は行けへんかってん。××ちゃん、来てやった」

と、まあこんな具合に授業とは全く関係ないところでの会話がなされる。

教室に遠慮がちに入って来て、先生に軽く会釈し、まず席に静かに腰を降ろして、極めて目立たない小声で相手に聞いているのならともかく、誰彼に遠慮もなく大きな声で聞いている姿には本当に開いた口が塞がらない、と言っても過言ではない。

しかし、中には意識の高い学生もいる。これは別の学校でのことだが、経済学部の教養英語（履修者50人くらい）の授業で、確かに話の内容は多少高度で難しかったということもあったのだろうが、授業時間が終了する15分くらい前になると、教室後方の辺りに座っている、どちらかと言えば不熱心な学生達がざわざわし始めた。終了時間が近づくにつれてだんだん

あった。

このような経験を持っている大学教師は数多いだろう。よく言われるように「赤信号、みんなで渡れば怖くない」式の体で、軽い気持ちから私語が行われかねない。しかし、確かに私語をしている学生達は、決して授業を妨害しようなどと考えているわけではない。自分達の行為が結果的には授業の妨害になっているのだ、という意識すらないのだろう。けれども、そのような軽い気持ちの、自分達は単に友人同士で喋っているだけだ、という学生側の態度が、時には深刻な状況を間接的に生み出す例もある（190ページ参照）。

学生側から言えば、語学や、専門科目など必修の小クラスでは私語はしにくい（むしろできない）ので、目立つ度合いの少ない（と、恐らく学生が考えている）大講義の授業は私語を楽しむ格好の場所となるのだろう。しかし、考えて見れば、迷惑な話である。そのクラスを担当している教師にすれば、二度も三度も注意することで、やはり不愉快な思いを味わうことになる。

また、まじめに授業を聞いている学生にとっても嫌な思いを経験することになるだろう。ましてや、もっと大事な問題は、そのように注意を受ける私語中の学生は、まじめに聞いて

いる学生の貴重な授業時間を妨害しているし、無意識的に授業を受ける他の個人個人の権利を犯していることにもなる。無論、授業が面白くない、難しすぎるといった、学生側からの反論や事情もあるのだろう。

学校は学問を行う場所であるわけだから、基本的な学生側の知的好奇心の欠如は、実際には最も深刻な問題である。学ぶ側からの適切な知的好奇心と熱意なくして、ある程度のレヴェルの授業を維持することはできない。大なり小なり、この知的好奇心の欠如から、大講義の授業で私語をしている学生達は羞恥心を感じないでいられるのだろう。

あるいは、私語をしていなければ机の上に腕組みして、その上に額を置いて居眠りしている、という光景も最近の大学の授業風景としてはすっかりお馴染みになった。消極的意味での厚顔無恥と言っても良いだろう。

一週間のうち多くの時間をアルバイトに精を出す学生にとって、大講義の授業時間は内職（すなわち、家で当然やっておかなければならないはずの語学など小クラスの予習）のための格好の時間であり、アルバイトの疲れから回復する休息の時間ともなっている。

また、先ほども指摘したように、友人と喋って一週間の情報を交換する、一種の社交の時間ともなっている。無論、受講者全員がこのような状況ではないが、このような者も結構いるのが実情である。こうした現状の一端を捉えて大学のレジャー・ランド化などといった言い方がなされるのであろう。

(2) 見事に欠如している知的好奇心

多くの大学の現状を総括的に述べることは困難だと思われるし、個々の学生については決して以下のことが当てはまるとは限らない、という了解のもとに読み進めて頂きたい。大なり小なり、一般論として以下のようなことは言えるのではないだろうか。

ある国立大学教育学部の教官が不勉強な学生（教員志望）に対して「お前が教師になるのは三十年早い」と怒った、という話を聞いたことがある。これには筆者も賛同できる面がある。筆者は大学の教育学部の英語科で教鞭を執り、かれこれ二十五、六年になる。

例えば、英作文のレポートを提出させると、その中に本当に基礎的な英語の知識が欠如していると思われるものがある。そのようなあやふやな知識で教壇に立つことなど到底できない、と思われる。先に登場した先生も、恐らくそのような気持ちから教員志望の学生に厳しい言葉を言われたのだろう。

そのような不十分な知識・理解のままでも、時として採用試験に受かる場合もあるだろうが、本当に迷惑なのはその学生が将来受け持つことになる生徒達である。無論、このような

あやふやな知識、理解の不十分な学生も将来、教壇に立ったとき、生徒から様々な疑問を投げかけられ、自らの無知を深く認識し、大きく成長を遂げる可能性もあるだろう（と願わずにはいられない）。

ところで、知的好奇心の欠如が最も如実に表れてくるのは、上級生に対して開講されている選択科目の受講状況である。大学院にでも進もうかと思っているような、ある程度の意欲のある学生ならともかく、たいていの学生は受講しない。それは授業科目の分野の如何にかかわらず同じような状況である。

また、これとの関連で筆者が卒業論文の指導教官となっている学生が、筆者担当の、４年生を対象とした授業を登録受講していないという驚くべき経験をしたことがある。どうもその授業のある曜日には、その学生がアルバイトをしている日に当たっていたらしいのである。自分の卒業論文の指導教官の授業よりもアルバイトの方が大事なのであろうか。そのようなことが、ある意味では論文の指導教官に対して無礼なことなのだという礼節をわきまえない学生が本当に増えた感がする。

それに加えて、本来、自分の指導教官の授業は、恐らく、卒業論文を作成する上でも役立つと考えるのがごく普通であるはずだ。ひねくれた考え方をすれば、筆者の授業は聞きたくない、という意識の表れなのか、と疑念を抱かないわけにはいかない。やはり、これも学ぶ側の知的関心の欠如を示す典型的な例なのだろう。

(3) 海外研修で味わったこんな経験

筆者は英語科の教員としてこの二十年ほどの間に何度かアメリカ、イギリスへの研修旅行に付き添いとして派遣されたことがある。今から二十年くらい前の学生と今日の学生とでは、大きく時代も変わっているから単純に比較しにくいかもしれないが、外国人に対する態度にはあまり大きな変化はないように思われる。

例えば、二年前の夏休みに学生26人、それに私と同僚一人が付き添ってアメリカのミシガン州の大学へ研修に出かけた。アメリカでの学校からのフィールド・トリップや様々な小旅行などの折りに、学生達は私達教官と交わることはほとんどなく自分たちの中でグループを作って勝手に行動していた。また、実につまらぬことかもしれないが、「先生写真撮って下さい」と頼まれはするが、「先生、ご一緒に写して下さい」とか「先生、お撮りしましょう」などという言葉が聞かれたためしはほとんどない。「最近の学生はこんなもんですよ」と同僚の先生も言っていた。

学生達は我々二人のことを、まるで旅行社の添乗員であるかのように思っていたのであろ

う。私達二人は学校からの派遣ということで一応、アメリカでの滞在費、旅費は学校が支払っているわけだから、私達にも当然アメリカを楽しむ権利があるはずである。

さて、アメリカに着いた当初から、泊まるホールでの様々な細々した用件などで、学生は自ら英語を使って用を足さなければならない。しかし、それができないでいて、結局、「先生言って下さい」と言われる。実際、何度も手助けするわけだが、そんなことは当たり前だといったように受け止めているのだろうか（本来、英語を使ってコミュニケーションを計ることが目的の一端で研修に来ているはずなのであるから、研修の趣旨から言えば、できる限り教官の助けなしに自分達で努力すべきなのである）。やはり、こういったことは私達教官に対する、一般的な敬意・礼節の欠如からくるのであろう。

この時はアメリカで四週間研修したが、その間アメリカ人の若い大学院生二人（一人は博士課程在学の女性、もう一人は修士課程在学の男性）が語学やアメリカ文化についての授業を担当して下さった。次の日にはミシガン州を離れるという前日のさよならパーティの席上、学生達は、その若いアメリカ人の先生とは写真を撮り回っているのに、私達、日本人の付き添い教員とは、「先生ご一緒に」などという言葉がかけられることは、まず、なかった。また、四週間の語学研修を受けている語学センターの所長である、アメリカ人の女性教授（世界的にかなり有名）とも「記念写真」を撮っている光景は、ほとんど見られなかった。

このような状況を私達教官がどう思うかなどとは考えないのであろう。また、そのような

ことに気配りなどしないだろうし、とにかく自分達さえ面白く楽しく過ごせたらそれで良いのだ、と思っているらしい。

さて、以上のような事例からも窺えるし、また十五、六年前に、やはりアメリカに学生を連れて行った時にも思ったことだが、アメリカ人と聞けば、どうやら学生の頭の中には特定の固定観念があるのではないか、と思いたくなる。それは、(とりわけ、日本の若い女性に多いかもしれないのだが)アメリカ人と言えば、即、みな金髪、長身、そして青い目の、言葉優しい、恰好の良い人、といった類の観念である。ご承知のように、アメリカには数多くの系統の民族、人種が混然と入り交じっていて、典型的なアメリカ人とは何かと言われてもなかなか答えは出せないだろう。アフリカ系アメリカ人もいれば、アジア系アメリカ人も沢山いる。

そのような未熟さは、例えば、学生が夏期研修でアメリカに行って研修先の先生が、アジア系アメリカ人だといったことが分かったような場合に典型的に表れてくるものである。しかし、このような態度は、そういう先生には習いたくない、といった人種差別にもなりかねない危険性を有したものである。また、それは無神経で、無邪気な、しかも稚拙な反応でもある。

以上のような若い日本人学生の固定観念に接して、当時のアメリカの研修授業の責任者であったアメリカ人(白人で金髪の50歳代の女性)が「人種差別主義者(racists)」という言

葉を何度か発言されたのを、今でもはっきり覚えている（その時に研修に参加していた、精神的に未熟な学生には、その言葉の意味が十分に理解されていなかっただろうとは思われるが）。

また、二年前アメリカのミシガン州の大学での研修に参加した学生にも、やはりそのような面があったことは前述した。このような（ある特定民族の）外国人に対する精神的姿勢こそ、多くの日本人の心の中に、やはり、何らかの外国人に対する憧れのようなものがある証拠であり、まだまだ精神的には国際化からほど遠いと感じないではいられない。

(4)　英会話は単なるファッション？

前述したような、白人に対する一種の憧れのような気持ちからなのであろうが、英会話に対して英語学習者は熱い思いを寄せている。かつての一時の過剰なブームは下火になったように思われるが、英会話熱は今も健在である。英会話が「ペラペラ」できたら恰好が良いとか素敵だ、とかいった稚拙な思いを抱いて、大学や短大の英語科に志願する者も多い。その証拠に筆者が女子大の英語科に勤務していた時、推薦入試での志願者との面接において、た

いていの志願者が「英語が話せるようになりたい」といった発言をしている。

さて、何をもって「ペラペラ」と言うのか分からないけれども、外国語が口頭で駆使できるようになるためには、その言語の文法構造、表現様式、語彙の適切さなどについて相当程度に習熟していなければならないだろう。「ペラペラ」と――まるで日本人が日本語をごく普通に話す場合のように――外国語を使いこなせるまでには、それに見合った努力が伴なわなければならない。

19世紀のフランスの小説家、デュマ・フィスが『椿姫』の冒頭、作中人物の記述に関連付けて、いかなる言語であれ、それに精通しようと思えば、十分にその文法に精通しなければならない、と述べているのはその通りである。

(2)でも述べたが、英作文のレポートの中で、その書き手が基本的な文法事項について十分に理解していないことが思わず露見してしまっているものがある。そのようなあやふやな知識や文法事項、構造への習熟の仕方で、どうして口頭で英語が駆使できるのであろうか。確かに英語を話すことと書くことの間にはいくつかの面で違いがあるだろう。しかし、口頭での発言も一種の作文であるから、相手に誤解されないための、最低限度の語順の正しさ、表現様式の適切さ、語彙の選択の適切さなどがやはり求められるだろう。

英語科に籍を置く教員として、筆者は学生には（英会話を含めて）どのみち英語に熟達して頂きたいと思う。最近、英語の授業でも大きくクローズアップされてきたコミュニケーシ

ョンにインターネットが入り込んできているが、これは、ある意味では歓迎されることである。と言うのも、コミュニケーションと聞けば、即、英会話だといった印象が抱かれているからであり、そのような過った考え方が矯正されることになるからである。
インターネットが授業に入ってくればくるほど書き言葉の理解とその駆使力の重要性が認識されてくるからなのである。文法構造のしっかりした文章が書けることが今後はますます求められるであろうし、口頭での発話を可能にする潜在的英語力が高められることにもなる。
外国語学習で、いわゆる「読む」、「書く」、「聞く」、「話す」という四技能がそれぞれ個別に強調されることから、四技能が互いに全く関係なく機能するものだといった誤った考え方にいとも簡単に陥ってしまう。しかし四技能は互いに関連しながら発達していくのだ、という点を強調しなければならないだろう。

(5) 意外に多いダブル・スクール学生

大学生は高校生とは違い、時間的余裕が結構ある。勿論、アルバイトに精を出し過ぎて、本来の勉学がおろそかになった本末転倒の学生もいるだろう。しかし、もっと現代の学生気

質を如実に物語っている姿は、新聞などで時々取りあげられているダブル・スクールの問題、つまり、資格取得のためのスクーリングの問題である。

多くの学生は何らかの資格取得のために高額の授業料を投じて資格取得に励んでいるが、それは今では日常茶飯事の光景となった。なぜ、資格取得のために各種学校に通うのかという問題は、翻って考えれば、今日の大学の抱える様々な側面を反映するものである。

資格取得に精を出す学生からすれば、大学を卒業したところで、男子は言うまでもなく、女子の場合でさえ、大学卒業（すなわち、学士号取得）はたいしたことないという思いを抱いていることだろう。大学卒業はもはや取り立てて珍しいものではなくなった。今や大卒者は掃いて捨てるほどいる。

その分、学問が大衆化してきたということも否めない事実であり、加えて、すでに述べたような、学生側の学問への極めて不十分な取り組みという現実の姿がある。そのことが原因で大学で教えられる授業内容も低下したと言われることが多い。しかし、考えてみれば、そのような状況だからこそ、大学卒業に何となく自信が持てないのではないか。

大学で勉強する機会を十分に活用すれば、わざわざ各種学校に行かなくても、例えば、英会話を考えてみると、外国人の授業は結構ある。自分の受講している外国人の先生の授業で物足りなければ、先生の部屋を時には訪ねてみることだってできるし、個人的に別の外国人の先生との相性が良ければ、その方の授業を聴講させて頂くことも可能だろう。教師なら誰

しも、熱心に自分の授業に取り組む学生を拒否する者などいない。例えば、関心ある外国人の先生の講義が、たとえ卒業のための要件には含まれないとしても、熱心にその授業を希望すれば、学部や学科がどうあれ、教室に余裕がある限り歓迎されるだろう。

オックスフォード大学では、人気のある先生や有名な先生が講義を行う時には会場となっている部屋が学生で一杯になり、立ってでも話を傾聴すると聞く。このようなひたむきな努力を日本の学生にも払って欲しいし、それでこそ本当に学んだことが真の知識となって定着していくのである。

最近の多くの学生は授業中に指示されたことは、たいてい、きちんとやってはくるが、それ以上自分から進んで知識を得ようとする意欲と気迫に欠けるきらいがあるように思われる。願わくは、英語専攻の学生なら、本当に「英語の虫」になって欲しい。何事によらず、一芸に秀でようと思えば、人知れずいつかはがむしゃらにひたむきな努力をしなければならないだろう。

19世紀末の英国の劇作家、オスカー・ワイルドはオックスフォード大学の学生だった時、自分の指導の先生よりよく物事を知っていたというエピソードが残されている。無論、このような事例は極めて希なものであろうが、このような可能性が、現代のどの学生にも否定されてしまっているわけではないだろう。

さて、話がダブル・スクールから随分とずれ込んでしまった。最近の大学進学は、必ずし

も本人の希望に添った形でなされているとは限らない。いわゆる受験校と言われる高校は、何人の生徒をどこの大学に入れ込んだか、といったことを一つの宣伝文句にうたっている。それはそれで、学校の評価を高める重要な一つの要因ではあろう。そういう判断があるからからこそ、その高校の受験者の保護者説明会や、あるいは宣伝用パンフレットなどにも、そのような数字が掲載されている。

問題は、ある生徒が学校の思惑通りに、まずまずの有名大学に入ったとしても、本人が入学した学科やコースに関心を持てなければ、それは不幸な結果となるということである。

教育学部のA君（英語科）は3年生の時、一年間カナダに自費で滞在していた。正規にどこかの大学にいたのかどうか確認していないが、とにかく一年カナダにいた。一年もカナダにいたのだから、英語を聞き取る耳はかなり身に付いていた。彼の卒業論文は英語の語法のような問題を扱ったものであったが、内容的にはもう一つ良くなかったし、何にもまして、とにかく英語が書けていない。文法構造、語彙の選択、表現等全面にわたって読めなかった。むしろ、カナダの文化について、比較文化論的な観点からでも論文を執筆した方が良かったと思われる。

彼は4年生になってからは、ほとんど学校にも来ないで、公認会計士の学校に通っていた。ある意味では、それは正解であったのかもしれない。英語科に籍を置いていながら、あの英語力ではちょっと困るかな、と思われる。そのようなことを自分でも悟っていたのかもしれ

ない。英語を使った仕事には自分の力では無理だと思ったのであろうか。彼の卒業論文には会計学の書物からの引用文が結構出てきた。それでなくとも英語が書けてない上に内容的にも会計学からの引用例が結構ある。何もよりによって英語の語法の例文を探すのに会計学の書物から引用しなくても良いはずである。

本来、先にも述べたように彼はカナダに一年もいたのだから、英語科の論文としてももっと相応しい内容の論文が書けていて然るべきであったのだ。残念ながら、彼の場合にはカナダ滞在の経験が十分に活かされてはいなかった。基本的には英語のプロパーな部分で勝負してもらいたいと筆者たちは願う。残念だが、英語に自信が持てなければ、そう簡単に同意してもらえないかもしれない。

なぜこのようなことを長々と書いてきたのかと言うと、18歳くらいの若さの時に、無論、人によってはこれこそ自分の天命だと受け留めて、所属学科や所属コースの勉学に打ち込む者もいるだろうが、自分の目指す将来の方向に全く一点の陰りも感じていない人間は極めて希な存在である。

たいていの人間は、現在、自分の置かれている現実の状況について、常に何がしかの不安と、こんなことで自分は良いのかという一種の焦燥感を、大なり小なり、抱きながら日々の生活を送っているものなのである。それはこれこそ自分の進む道だということが分からずにいる精神的不安定さからくるものである。

そこで、このような意味でダブル・スクールは、それを実践して通いながら、これこそ自分の肌に合ったものだと言えるものを受講者に見出させてくれるかもしれない。そのような場合にダブル・スクールが本当の自己を発見する上で非常に有効な手段となる。特に若い頃には可能性との遭遇を求めて進んでほしいと願っている。

(6) 教室の中で鳴り響く携帯電話のベル

ワープロ、コピー機、そして携帯電話などは、なるほど非常に便利なものである。勿論、このような文明の利器は何も学生のみが利用できる特権ではない。しかし、コピーはほとんど毎日使われているし、携帯電話と言えば、学生の代名詞と言っても良いくらい、全員持っているかのような印象を受ける。

授業が終わって、一度、廊下やキャンパスに出ると、あちらこちらで携帯電話を片方の耳にあてがって大きな声で喋りながら歩いて行く学生の光景は毎日繰り返されている。休憩時間にキャンパスの片隅で遠慮がちに携帯電話を使っているのならともかく、授業中に電話の着信音が教室内に鳴り響く。本当に非常識としか言いようがない。授業を担当している者と

して、何とも不愉快な思いになる。試験を行う時には、必ず、携帯電話のスイッチと、アラームの付いた時計のスイッチは切るようにと毎回注意を与えなければならない。

例えば、ある英語の授業で、ある学生がたまたま携帯電話のスイッチを切り忘れたのかもしれないが、授業が終了する20分くらい前に着信音が鳴り始めた。この時、ある別の学生が当てられて、英文を音読していたところであった。その時の着信音はたいして大きな音には設定されていなかったが、それでも、その一瞬は受講者の注意がそがれることになる。無論、この時に、その携帯電話の持ち主が「はい、もしもし～ですが…」などと始めようものなら、こちらとしても黙って見過ごすわけにはいかないが、その男子学生はちょっと焦った様子で自分の鞄の中から携帯電話を取り出して、すぐさまスイッチを切った。

このようなことは何もここで取り立てて書かなければならないほどのことはないが、携帯電話のスイッチの切り忘れというか、そのような他人に気を配らない無神経さは、最近の多くの学生が授業中に立ち上がって勝手に部屋を出たり入ったりするという現象と相通ずる面がある。確かにお手洗いに行きたいからというような理由なのだろうが、トイレであれば、教壇に立っている先生方だって行きたくなることはある。このような現象はここ十年くらい特に目立って増えてきた。

考えてみれば、この携帯電話についてはれっきとした大人についても同じことが言える。この点に関しては、日常生活のいたる所で大人が携帯電話を使っているという悪しき見本を

子供に見せているのであるから、まず大人から襟を正さねばなるまい。市街であれ、新幹線の座席であれ、喫茶店であれ、本当に所構わず大きな声で平気の平左で喋っている。

携帯電話で喋っているときの、大きな声は一種の暴力である。周囲にいる者は聞きたくなくても自然と耳に入ってきてしまう。喫茶店なら中座して店を出ることもできるだろうが、新幹線の中などでは逃げ場所がない。携帯電話の利用者は本当に他人への迷惑を考えなければならないと思う。

例えば、電話を発信したり、受信したりする者は得意先との連絡だ、といった事情もあるかもしれない。しかし、その連絡で利益を受けるのは電話利用者の本人だけなのであって、周囲で迷惑を被っている人達ではない。

例えば、喫茶店でのんびり時を過ごしながらコーヒーでも味わっているような時に、隣でリーンと電話のベルが鳴ることほど不愉快なことはないだろう。便利さを追求するあまりに人間は最低限度のマナーを忘れかけようとしているのではないか。携帯電話など持たなくても市街、キャンパスのいたる所に電話ボックスが設置されている。ほんの少し歩くだけの労力でしかない。

いや、それでも携帯電話が必要だと思う方は本当に他人の迷惑にならないように公共性の高い場所では使わない、といったマナーを身に付けて頂きたい。もっと厳しく言えば、公共性の高い場所などでは携帯電話の使用を禁止にするといった条例でもあれば、と思う。携帯

電話の販売会社は、売ることばかりに神経を注いでいるのだろうが、利用者のマナーの向上にも何らかの対策を講じて頂きたいものである。

近年、ペットボトルや飲料の瓶がメーカーの責任において回収される傾向になってきて喜ばしい方向に向いてきている。このように目に見える物に対しては、ゴミを減らし、かつ資源のリサイクルといった、本当に深刻な現実を突き付けられて遅まきながら、人々は考えざるを得なくなった。

目に見えない携帯電話の大きな話し声の問題もやはり、考えようでは深刻である。単に利用する者のマナーの問題だ、では済まされないように思われる。公共性の高い場所をコンピュータにより検索し、そこからは携帯電話がかけられないような強制的システムが考えられないものであろうか。

(7) 日本語力を低下させたワープロの普及

さて、ワープロ、コピーについてであるが、これまた便利な代物である。しかし、ワープロやコピーに頼り過ぎるあまりに、人は本当に文字を書かなくなった。辞書も引かなくなっ

た、と言われる。
では、そのような便利な文明の利器を使っても良い人は誰なのか、などと言われれば、その返答に困ってしまうが、少なくともワープロを使う前に日本語の漢字をきちんと書けるようにしておかなければならないだろう。
大学生の試験の答案を見ていると、当て字が非常に多い。しかも基本漢字の当て字であるから驚かされる。
例えば、レポートの中には「二頭を追うものは一頭をも得ず」といった類の当て字が散見される。ご承知のように「二兎を追うものは一兎をも得ず」なのである。動物の「一頭」、「二頭」だと思っているから当て字のままで済ましてしまうのだろう。本当は兎の一羽、二羽のことなのである。
いい加減な覚え方をしているから、ワープロ入力したひらがなを誤った当て字に変換してしまって、平気のままでいられるのだろう。全くと言っていいほど意味を考えていない証拠である。
また、大学の「寮」の漢字の代わりに「僚」やこれに類する誤ったものを当てていたりする。大学生の答案を見ていると、実に様々な漢字の当て字が使われているが、それらはほんの少し考えるだけで奇妙だということに気付くはずなのである。
以上のような例からもうかがえるように、しっかり意味を確認して覚えていない者が、ひ

らがなから漢字に変換するワープロを用いて作業している時には、本人が十分漢字を認識していない限り、間違った漢字に変換されてしまっても、それを直す方策がその場では存在しない。これは場合によっては深刻な問題ともなり得る。

以上、様々な物質文明の利器の利便性と学生生活の関係を示唆してきた。科学文明が可能にした日本のような先進技術国にいると、文明の利器が常に身の周りに常時あるわけで、それらを利用しないで生きて行くことは不可能である。

しかし、それを利用するのは、とどの詰まり、人間なのである。そこで、それらを利用する者の最低限度のマナー（携帯電話の例など）、そのような機器に臨む利用者の教養（ワープロやコピーなどの場合）が今後はますます求められることになる。

最近コンピュータのインターネットを利用した犯罪が広まってきている。つい先日も高校生のハッカーがインターネットを操作して企業の重要な機密情報を引き出し、結局、警察に逮捕されたというニュースがテレビで報道されていた。これはコンピュータという機械を使う者のマナーの悪質さを示した典型的な事件である。

今後、このような犯罪がもっと横行するかもしれない。このような事例と、携帯電話を無神経に、公然と遠慮もなく、周囲の人への迷惑も考えないでかけている人間、さらに言えば、マスプロ授業で私語に耽っている学生、このような方々の心理には何か共通点があるように思えてならない。

(8) 文学部では多数派になった女子学生

この項のタイトルに「文学部では多数派になった女子学生」と付けたが、女子学生の存在は今や女子大は言うまでもなく、男女共学の大学においても珍しいものではない。女子学生の学部と言えば、一昔前までは文学部と相場が決まっていた。しかし、今日では文学部以外のいわゆる文系学部（教育学部、外国語学部、人文学部など）でも女子学生は本当に主流となっている。60～80％くらいの学生は女子である。学科やコースによっては女子大かと思いたくなる。

最近は経済学部や法学部などでも五人に一人くらいの割合で女子学生である。また、工学部などの理系学部でも女子学生の姿はかなり増えてきた。このような現実の姿は、ある意味では素晴らしい。学問が男子の占有物、否、一部の人間の占有物ではなくなったことを示す一つの証拠である。

また、授業中いつも机を並べて隣同士に着席している仲の良いカップル（と言ってもよさそうな）の男女を見ていると何とも微笑ましい。今から三十年から四十年くらい前に若い時

代を過ごした者にとっては、当時は女子学生の姿などまだ少なく、本当に文学部にいたくらいの程度だった。そのような人達は今日のこのような光景をどのように受け止めているのであろうか。

最近はキャンパスの中でも平気で手をつないで歩いていくカップルの姿も珍しいものではなくなった。筆者のように第一次ベビーブームのあたりの世代の人間にすれば、例えば、高校時代などに本当に好きな女の子がいてもなかなか近づくことができないでいて、もどかしさを抱いたものであったし、女の子は女の子で、好きな男子生徒がいてもなかなか言い出せないでいたものだった。やはり異性に対しては何となく距離があったし、遠慮があった。それから見れば、随分と時代が変わった。

最近は「環境ホルモン」とかいった問題が大きくクローズアップされてきて、人間の営みの根幹に関わるような深刻な問題がメディアを通して報道されている。そのようなことも影響しているのかもしれないが、筆者の世代が若かった頃から見れば、現代は男性と女性の性差が多少なりともなくなったような観がある。例えば、どの男子学生を見ても目鼻立ちが整っていて、清楚な感じがみなぎっている。女の子も平均的に皆可愛くなった。

筆者の世代には、とりわけ高校時代などには若い血気盛んな頃であるのに男は男同士でグループを作り、女は女同士でグループを作っていた。互いに交わりたいとは思いながらも何となく「気恥ずかしい」といった気持ちから男女間に距離があった。このような男女間の

ありようが当時の典型的なパターンであった。それから見ると、随分と男女の間が近くなった。これも一つには大学に女子学生の姿が格段に増え、日常生活の普通の光景になった一つの証なのであろう。

(9) 厚化粧と歩きタバコも平然

女子大などに勤めていると、男性教員は「男」の内に入らないのかもしれないが、例えば、キャンパス内の大食堂などで昼を済ませた後、そのテーブルにしばし座り込んでいて友人達とお喋りに耽りながら、こともあろうにその食堂のテーブルの上で、手鏡を覗き込んで化粧直しに本当に余念がない女子学生の姿に毎日出会う。よく同性の女性教員や女子職員が注意していたが、たいして効果はなかったようである。また、くわえ煙草なども当然日常茶飯事だった。

我々男性教員のことを何も特別扱いして欲しいなどとは思わないけれども、せめて化粧直しくらいは化粧室に行ってするくらいの細やかさ、女性らしさがあって欲しい。くわえ煙草、歩き煙草にしても、してはいけないという法はない。だからと言って、うら若き乙女がくわ

え煙草に歩き煙草というのは何とも頂けないが、これを毎日見せつけられている。

⑽ 先生への逆セクハラも珍しくない

筆者の知人のハンサムな男性教員についてのエピソードを紹介したい。彼は当時は28歳くらいであったが、既婚であった。背も高く、顔も日本人離れしていて、鼻筋も通った端正な顔つきであった。それに知性もある。となると、若い女性からすると、一種の憧れのようなものを感じないわけにはいかなかったのだろう。

彼の授業を受講していた、ある女子学生が時にわざと教科書を持参しないで、友達と連れだって先生の研究室を尋ねて「先生、実は、今日、教科書を忘れてきたんですが、教科書を貸して頂けませんでしょうか」と友人に言わせて、先生の部屋に行く口実を作っていた。何と、あどけない可愛い女の子の心理というところだろう。彼女は、先生にオーデコロンをプレゼントしたと聞いている。

このような話ならたいして問題にはならないだろう。しかし、筆者の別の知人はもっと深刻な場面を経験している。彼は独身であったし、今もかれこれ50代になろうかというのに、

まだ独身である。

彼のゼミを受講していたある女子学生は何かにつけ、積極的な方であった。ゼミなどの小クラスで教室の机が円形にセットされていると、彼女は彼と向かい合う席に座る。かなりきわどいミニスカートで授業にやって来る。このような女性の半ば無意識的（それとも故意？）な行動は一種の挑発行為とも受け止められる。

「いや、本当に目のやり場に困りますよ」と彼はこぼしていた。彼にその気があったら、ゆゆしき関係に陥っていたかもしれない。

(11) 女子学生との危険な一線

女子学生との問題については、筆者自身のこんな体験を記しておこう。

女子大に長年勤め、転出する年に、筆者のゼミを受講していた非常に優秀な学生が大学院に進学することを決めていた。筆者の勧めもあったし、本人も意志強固な女性であった。勿論、この学生は筆者のゼミであったので、研究室にも足繁く通っていた。

そのような事情で、筆者も何かと目をかけてあげていたし、彼女も筆者のことを何となく

気に入っていたのだろう。大学院に進学したら、きっと筆者の指導になるものと心に決めて進学を決意した学生を前に、「実は、この三月で転出するんです」とはなかなか言い出せなかった。

転出が確定的となった時点のある日、彼女が筆者の部屋に来た時、筆者はおもむろに切り出して「実は…」と言いかけたが、彼女の真剣な疑いを知らない眼差しに接して一瞬たじろいだ思いであった。だが思い切って言ってのけた。

「実はね。今度の三月一杯でここを辞めるんです…」

彼女はその言葉に接して、一瞬自分の耳を疑ったのだろう。しばし沈黙の時が流れた。

「え…、今、何とおっしゃいましたか」

筆者は返す言葉も思い付かず、やっとのこと、先ほど言った言葉を繰り返した。

「この三月末でこの学校を辞めることになったんです。せっかく私の指導になると思っていましたのに」

その言葉を聞いて彼女は泣き崩れそうになった。やがて一筋、二筋の熱い涙が白い可憐な頬を伝って流れ落ちるのを見た時、筆者は居ても立ってもいられない気持ちになり、そっと彼女の背中に両手を回し、軽く撫でてあげたのであった。そうしないではいられなかった。彼女もなされるがままに任せていた。そうしているうちに、ようやく彼女も多少は落ち着いてきたようだった。そして言った。

「先生はひどい方です。ひど過ぎます。先生は嘘をつかれました」と、怒りに満ちた、か弱い涙声が筆者の耳に届いた。

「あなたの修士論文は必ず僕が面倒みますから」と言って、そっと髪の毛を何度か撫でてあげた。

こうして、「先生も君のことを気にかけている」という気持ちを伝え、何とか彼女を落ち着かせて、互いに平静さを取り戻したのであった。

彼女は一人娘であったし、恐らく男性経験もなかったのだろう。先生とはいえ、男性から背中や髪を撫でられた経験は初めてであったのかもしれない。筆者の耳元で彼女の胸の鼓動が聞こえてくるように思われた。

無論、筆者もこの女子学生のことを気にかけていたし、彼女もまた、もう数ヶ月後に迫った別離を前に本心を覗かせたのだった。

やがて、筆者は転勤したが、関西に帰ってきた時には彼女に連絡を取り、修士論文の進行状況などの確認を含めてしばしばお目にかかり、本当に楽しい時を過ごした。

彼女は一人で本当によく頑張った。無論、大学院に形の上での指導教員はいるが、彼女の専門にしようとしている分野のことはその指導教員にとっては畑違いのことであった。彼女は、結局、かなり優れた論文を書いて修士課程を修了した。彼女のことは、忘れがたい思い出の一コマとなった。

さて、熱心な可愛い女子学生のことを書き記したが、今一つの例を挙げておきたい。この例も人間の信頼関係の素晴らしさ、美しさの一つの具体例である。筆者はいくつかの大学に非常勤講師として出講している。そのような英語の一つのクラスで、イギリスのオックスフォード大学についてのテキストを用いた授業をしていた。

受講者40数名のクラスであった。語学の授業にしては多少人数の多いクラスだったが、このクラスは人数の割には教えやすいクラスだった。学生も熱心な者が多かった。前期の、ある日の授業が終わった時、一人の女子学生が教卓の所にまでやって来て、「先生、私この夏休みにオックスフォードに行ってきたいと思っています」と申し出てきたのであった。当然、筆者は学生の短期留学を勧め、帰られたら是非ともオックスフォードの写真なども見せて頂きたいということも付け加えておいた。

さて、後期の最初の授業が始まった日に彼女の姿はなかった。

しかし、後期に入って二回目の授業に彼女は出席していた。この日も授業終了と同時に教卓の所にまでやって来て、「先週は授業に出席できないで失礼致しました。実は八月一杯オックスフォードにいて、九月はスペインに行っていました」というのだった。オックスフォードの語学学校でできたスペイン人の友人の案内でスペインを旅行していたというのであった。そう言って彼女はスペインのお土産とイギリスのお土産を筆者に差し出してくれた。

筆者は翌週、彼女に時間があるか否かを確認して、翌週、彼女のヨーロッパの写真を見せ

てもらいながらヨーロッパ滞在時の話を聞いた。この女子学生は年賀状などもきちんと書いてきたりする律儀なところがある。本当に可愛い面を持った人だった。

ある特定の女子学生と親しくなる機会は通常は皆無に近いだろう。それが普通の大学の授業の状況である。変に声をかけると、こちらの痛くもない腹を探られる。そのような受け止められ方をすると、こちらとしても何とも不愉快な思いになる。

しかし、この女子学生にはそういう妙な考えはなかったし、こちらとしてもやましい気持ちはなかった。

父と娘くらいも年の違う教師と学生が、どうして親しくなり得るのだろうと筆者も色々と考えを巡らした。答えは明らかだった。学生と言えども相手は20歳の若い美しい女性である。写真を見せてもらった日は授業終了後、筆者の車で街まで出て、小ぎれいなティーショップで写真鑑賞をさせてもらった。

助手席に彼女を座らせた時、どうしても若い女性の息づかいや感覚が伝わって来る。加えて、彼女はミニスカートであったので膝上10センチくらいまですらっとした細い足が覗いて見えている。否が応でも「女」を意識しないわけにはいかない光景だった。

翌週、授業が終了して、彼女はにこやかに笑みを浮かべて教卓の前を通って教室を出ていった。

しかし、その翌週になると彼女の態度が変わった。彼女は筆者とは視線を交わさずに教室

の後部のドアから足早に出て行った。何となく避けるような態度であった。また筆者の車に乗って、ひょっとしてゆゆしき関係にでもなったら大変、とでも思いを巡らしたのであろう。そこは若い女性のこと。そのような考えが浮かんだとしても無理はないだろう。

そのような気持ちを筆者は悟ったので、こちらとしても次週からは故意に無視はしないまでもできるだけ知らない顔をしていようと心に決めた。

こうして二、三週間が経過し、彼女も筆者の気持ちが分かったのだろう。授業中に筆者の方に多少なりともうらめしそうな（？）眼差しを時折投げかけていたのを、無論、筆者も気が付いていた。

その日の授業が引けて、彼女はわざとゆっくり教室の後方のドアから出て行った。無論、筆者は教卓の片づけもあった。こうして、筆者が教室の前のドアから廊下に出ると彼女が筆者の方に向かってゆっくり歩いてくる。しかし、片方の耳に携帯電話をあてがっている。何も話している様子はなかった。無論、視線は合わさなかった。筆者も知らない振りをして通り過ぎてしまった。

彼女は私の目の前を片方の耳に携帯電話をあてがった状態で横切り、筆者からほんの数メートルのところに向こうを向いて佇んでいた。

このような女の子の行動が何を意味するかは筆者にも分かっていた。はっきり言葉に出して「君とはもうお目にかかるつもりはありません」と言ったわけではなかったが、彼女はそ

う解釈したに違いなかった。それ以後、授業に出て来たり、来なくなったりした。
筆者は淋しい思いがした。彼女もそのような思いになったに違いない。こうして、それ以後互いにまともに視線を交わすこともなく、無論、言葉を交わすこともない関係が続いて、やがて学年末が目前にやってきた。
だが、彼女は年賀状を書いてきてくれた。これでもう一度関係が修復できると思ったのかもしれないが、残念ながらその年賀状は郵便番号が間違っていて、一月一日には筆者の手許に届かず、五日に受け取ったのだった。
この授業の最終日は後三日に迫っていた。無論、筆者はすぐに返事を書いた。去年写真を見る機会を持てたことと、ヨーロッパのお土産に対するお礼も書いた。恐らく、その賀状は最終授業までに彼女の手許には届くまいと思ったが、案の定そうであった。彼女は最終授業に出席していたが、やはり筆者とは全く視線を交わさずに教室を出ていった。
それから二日くらいして彼女から明るい、喜びに満ちあふれた可愛い声で電話がかかってきた。筆者もやはりこのまま終わってしまうのは何となく後味が悪いと思っていたことに加えて、彼女もやはり同じような思いであったのだろう。また、筆者の真心も多少は汲んでくれたのかもしれない。
筆者は思うに、男性の立派さはやはり豊かな知性と教養、それに支えられた理性的判断である。

それでこそ若い女性から多少なりとも尊敬の念を抱いて頂けるというものである。ここで提示した話に類似する話などいくらでもあることだろう。教員が自分の地位を悪用して女性に関係を強要する話はキリがないほどある。そのような薄汚い下心を持って接しようとするから、女性が警戒するのである

さて、先の学生が後期試験が風邪のため受けられないということを知らせてきたことがあった。それに対して筆者がレポートにする旨を伝えたが、その後に彼女が書いてきた手紙の中で、筆者の授業を受講してますますイギリスが好きになったこと、オックスフォードの短期留学に出かけたこと、それもこれもやはり筆者の授業の影響だというのであった。授業を担当している者として学生からのこのような反応は最も嬉しいものであるし、本当に報いられる思いがするものである。

最近の学生は感動しなくなったと言われるが、以上の二人の女子学生との信頼関係の素晴らしさ、人間の真心の美しさの話をもって、人間はまだまだ捨てたものではないと筆者は身をもって確認していることを書き留めておきたいと思う。

また、学生の皆が皆、感動も覚えなければ、「どうせ教養の英語の授業だ」などと白けて、うそぶいているわけではないということを代弁しておきたい。

現代の学生も、まだまだ教える側の対処の仕方では十分感動させることもできるものなのである。

⑿ アルバイトで風俗嬢とは！

最近は見るからに、それと分かる「夜の蝶」といったような類の厚化粧に独特な服装の学生は減ったように思われる。性風俗産業の低年齢化も影響しているのだろう。一説によれば、20歳を越えた女性は、もう「おばん」だとも聞く。
また、性風俗産業は、例えば、「伝言ダイヤル」とか、「援助交際」とかいった具合に実に巧妙化してきてもいる。このような事情も手伝ってか、表面的には目立たなくなったのかもしれない。
しかし、一見、「あんた、夜の蝶？ どこのお店なの」とでも聞いてみたくなるような玄人はだしの女子学生がいないわけではない。ひとたび、そのような道に足を突っ込んでしまい、いとも簡単にお金が稼げるようになると、退屈な地道な努力の必要な学問などやってられない、といった思いになるのも無理はないだろう。
例えば、名前を聞けば誰もが知っているような一流大学へ通っている女子学生が、週刊誌の求めに応じて、ヌード姿を披露しているご時世なのである。ある時、その週刊誌を買った

親達が、我が娘のそんな姿を見て、仰天するのではなかろうかと真剣に心配しているのは、私一人ではないはずだ。

ある男性向け週刊誌には、風俗産業で働く某一流大学の女子学生の手記が連載されていた。どこまでが本当のことなのかは知らないが、その風俗店における男性との交わりを、微に入り細に入り克明に書いている。

しかし、そのような学生が本当に学問に目覚めて、心機一転目立たない地道な努力をしてくれることを願わないではいられない。教師たる者、そういう学生といえども可能性のある限り、心を入れ替えさせる努力をしなければならない。

夜のお仕事に就いていると、たいてい、その末路は火を見るより明らかである。一口で言えば、そこにあるのは堕落への道である。

さらには、そのような人が首尾良く母親となったとしても、まともに子供が育てられる道理がない（全くないとは言わないまでも、可能性は極めて低い）。そのような人を見ると、軽蔑の気持ちより、むしろ、本当に改悛し、なぜ勉強しなければならないのか、という人間が生きて行く上での基本問題と向き合って欲しい、と考えさせられる。

勉強は、させられていると思うから、嫌になる。そうではなく、本当は自分のため以外の何物でもない、ということをもっと真剣に見極めて欲しいと思う。日々のほんのちょっとした（知的）向上心はたいしたことはなくとも、それが、一年、二年と年月を重ねると、やが

ては大きなものに成長する。「塵も積もれば山となる」と言うが、知識や物事の判断力などについてもこの諺は当てはまるだろう。

⒀ 正規の部活より軽いノリの同好会へ

最近の学生は何かにつけ、自分が責任を負わされることをあまり歓迎せず、できるだけそういう役回りから逃れようとする傾向がある。その一つの現れとして授業外の活動のことを考えてみると良い。

正規のクラブ活動は、どちらかと言えば低調のようだが、「同好会」とか「サークル」という活動には結構参加している。クラブや体育会となると、様々に責任が負わされるし、毎回出席もしなければならない。逆に「同好会」とか「サークル」となれば、行ける時にだけ適当に参加したら良いので、クラブよりは遥かに気楽である。体育会系のクラブともなると、退部すらままならないことがあると聞く。そのようなクラブに入っていると、クラブ活動が大学生活のすべてであるかのような学生もいるらしい。現に学生によっては全国大会のレヴェルの競技会に参加している者もいる。

体育会系の学生は授業に欠席することが多い。十数年も前の体育会系の学生なら一見して、特に男子学生は、即座に判明できた。顔つきもどことなくすごみがあったし、ゴツゴツしい感じがみなぎっていた。しかし、最近は丸刈りの学生はほとんど見かけなくなった。一見ごく普通の学生の身なりをした学生が体育会系の学生であり、例えば、「地方大会」とかいった競技に参加するための「欠席届」を出しに来て判別することもある。

学園祭はどの学校に行っても、さすがに若者の祭典だと思わせられる。たいていの大学が立派な学園祭案内のパンフレットを作成しているし、人を集めるための目玉として、超有名人（若者の間で人気のある俳優や歌手など）の講演会やコンサートを入れている。

また、学園祭はクラブや同好会なども参加し、出店していることも少なくないし、案内ボックスを設置してることも多い。また、短期大学などの場合、各ゼミごとに出店して、たこ焼きなどを販売する場合もある。学園祭は、他大学からもかなり多くの学生がやって来るし、男女とも互いに楽しい出会いを求めているのかもしれない。

学生の間では「飲み会」（一昔前はコンパと言った）なるものが結構盛んである。適度のアルコールを楽しむ会なら、それはそれで誠に結構である。最近は「急性アルコール中毒」に対して神経過敏になっているきらいもあるが、飲めない人に無理強いしてとんでもない結果になってしまっても困る。この飲み会に加えて、「カラオケ」も健在である。無論、ボー

リングなども若者の娯楽の一つとして健在である。

一昔前なら、クラブで発散した若いエネルギーが、今日では例えば、「カラオケ」などといった形で発散されているのだろう。

一口に「飲み会」と言っても、様々な種類のもの、様々な趣のものがある。例えば、学校によっては、1年生から4年生まで全員の参加が求められるものもある。現に国立大学の場合、「追いコン」とかいった呼び名で卒業を控えた4年生のための会を催すものがそうである。仮に一学年10名とすると、全部で40名程度で、それに教員数名が参加する。泊まりがけのこともあるから、かなりのお酒も出され、楽しく過ごすことになる。それに様々な話に花が咲くものである。このような集まりもある意味では良いことなのであって、普段見ることのできない、先生方の色々な面が見られるし、授業とは違う側面が出てくるものだ。それは学生についても言えることである。

このようなことを見るにつけ、本当に時代の変化を思わずにはいられない。科学が進歩したおかげで時代の流れが本当に速くなった。「十年一昔」などといった言い回しもあったが、今日では「三年一昔」とでも言いたくなる。それだけ、時代の進行する速度が早くなったという意味である。

第2章

大学の先生たちにも問題は多い



スタンフォード大学(アメリカ)

(1) 公的な試験なしで大学教授になれる

第1章で学生について語ったので、この章では教える側、つまり教員サイドの問題点についてお話しすることにしよう。

大学教員の経歴は実に複雑で多様である。筆者は現在、教育学部英語科の人間であるから、文系の大学教員について述べることしかできないが、それでもいかにして大学教員になれるかについて、何がしかの一般的側面を提示できると思う。この種の情報は（筆者の知る限りでは）これまで公にされたことは皆無に近いと思われる。そのような意味で、恐らく一般読者にも関心を持って読んで頂けるものと確信している。

公立の小学校、中学校、高等学校の教員になるには各都道府県の教育委員会が実施する教員採用試験を受験して、合格しなければならない。しかし、大学教員の場合そのような定まった採用試験などという公の試験はない。採用される教員の年齢も様々である。

そのことを理解して頂くためには大学の教員組織がどのようなものであるかを、まず述べておかなければならない。大学の教員組織は教授、助教授、（専任）講師、（それに助手）、

というグレード（身分）からなっている。

私学の場合、学科の教員定員は国公立大学と比べて比較的緩やかである。そこで、学科が新しい教員の必要性を学部の人事委員会に申し立て、人事委員会がこれを認め、候補者が選ばれて、それを教授会が審査し、採用が決定されれば、後は理事会の了承となるわけである。しかし、国立大学の場合、文学部、教育学部の英語科教官定員は五人となっており、現在、その内訳は教授三名、助教授二名となっている。そこで、あるグレードの教員に欠員が生じた場合、学科内に年齢、業績共に相応しい者がいなければ学外に募集しなければならない。

この募集のやり方にはいくつかの方法がある。まず、その大学の教授会で学内公募という形で導入人事が報告・公募される。このような場合、実際には当該学科の教員が自分の知人とか、あるいは知人の紹介による誰かを候補者として推薦してくる可能性が考えられる。

次に、学外にも広く公募を行うという形の学外公募制がある。このような場合、数多くの他大学に募集要項の書類が送付されるばかりでなく、同時に当該学科の教員がよく講読しているいくつかの有名な月刊誌にもその公募の案内が掲載されることが多い。

また、大学の中には、限定的にいつも決まった大学に対してしか公募を行わない大学もある。最近では、この種の大学は徐々に少なくなってきていることも事実である。いずれの方法にも長所と欠点があるのだろうが、ここではそのような問題を詳細に検討することは差し控えようと思う。

さて、前記のように大学教員には教授から助手に至るまでのグレードがあり、欠員の生じたグレードで基本的には募集が行われる、という点は理解して頂けるだろう。

学外公募を行う場合は、たいてい100くらいの他大学に公募書類が送付され、また、いくつかのメジャーな雑誌に公募案内が掲載されるわけだから、たいてい30人くらいは応募者が出てくる。一つのポジションを巡って30人くらいの応募者が凌ぎを削ることになるわけだから、公募によって採用されることは実際には非常に難しいことと言える。しかし皆が皆、そのような厳しい競争を経験してきたとは限らないし、幸運な場合には競争相手が全くいないまま、採用され、大学教師になってしまっている場合だってあり得るだろう。

過去数年、多くの民間企業が社員の実力・能力中心主義を打ち出してきて、年齢に関係なく、本当に会社に貢献できる人間を重要なポジションに登用するという傾向が顕著になってきたご時勢である。しかし、残念ながら、大学の教員組織は旧態依然としていて未だに、おおむね「年功序列」のやり方で昇任人事が実施されている。

「年功序列」の力学が極めて典型的に現れてくるケースとして次のような大学院人事のケースを記しておきたい。筆者が勤務していたN大学は数多くの理系学部に、すでに大学院（修士課程、博士課程）が設置されていたが、教育学部と経済学部には大学院が設置されていなかった。大学院既設学部からは、教育学部と経済学部は一体何をしているのかと、かなりクレームが付いたように聞いている。

結局、教育学部には設置予定年次より二年も遅れて大学院修士課程が設置されたが、全教科の専修が設置されたわけではなく、とりあえず人の揃った所からの設置で6専修で出発する恰好になった。その二年間（と言うより、設置が計画されてからの数年）というのは、教授の方が修士論文指導教官の㊎教官（修士論文の指導が可能な教官）になるのに必要な最低限の論文が揃うまで待っていた、ということであった。

助教授でも軽く㊎に通る人材がいても、その人は大学院補佐ということに学校で勝手に決めて文部省に出すことにしていたようであった。そのようなことをしているからなかなか大学院が立ち上がらなかったのである。このことも実を言えば、教授が㊎教官、助教授が合教官（修士論文の指導が不可能で大学院では補佐的に教科担当となっている教官）ということで体面を保つためであったのだろう。「年功序列」という名のもとに、教授個人個人のメンツの論理の方が、大学全体の発展よりも優先されるのである。

能力は教授、助教授の区別とは関係ない。年は若くても実力のある者はいる。然るべき業績を挙げていたら、当然修士論文指導資格が認められても然るべきであるのに、それをN大学教育学部は認めようとはしなかった。そのため、どうしても教授が修士論文指導資格の㊎教官になれる最低限の業績を挙げられるまでの時間が必要であった。力量ある助教授を㊎教官として認め、設置を実施していたらもっと早く大学院ができていたことだろう。このような事例は明らかに「年功序列」的発想の悪弊と言えるだろう。

(2) 恣意的な採用と昇任

教員の補充は、グレードごとに公募がなされることをお話しした。次にだいたいの目安として助手27歳～32歳、講師31歳～35歳、助教授33歳～45歳、教授45歳～くらいの年齢幅であると考えておいて良いだろう。ただし、各学部、各学科の様々な事情によりかなり大きな年齢のずれが生じているのが現実の姿である。

また、非常に世俗的な学科内の権力争いなどといった、一部の人間の思惑なども、教員の昇進年齢を左右する要因の一つとなっているかもしれない（実例は114ページ参照）。そのような意味で、大学の人事は必ずしも実力主義・能力主義になっているとは限らないことをまずご理解いただきたい。

私学の場合、確かに学校によっては教授、助教授の定員枠が確定的に決まっている場合もあろうが、そうでない場合も多い。また、大きな私学では、例えば、博士課程を28歳で単位取得して助手になった場合、助手三年、講師三、四年、助教授六、七年という最短距離で昇進すれば、十二、三年後の41、2歳で教授になることができる。一応、これが最短の昇進モ

デルといえよう。

それに比べ、国立大学の場合、教官定員枠が厳格に決まっていて、全く柔軟性がない。そこで助教授から教授に昇進するには、基本的には、教授の定年退官をじっと待っている、あるいは教授が他大学に転出し教授ポストが空く、または他大学で同じ専攻分野での教授公募があればそれに応募する、等のいずれかでしか昇進できないことになる。そこで、国立大学の場合は、助教授が、他大学に教授として（あるいは教授までの年数が短ければ助教授として）転出するケースも珍しくない。

以上で示したような事情で国立大学の場合、教授と助教授の年齢差が相当に開いていないと、教授が定年退官しない限り、助教授はなかなか昇進できないから、そこに様々な問題の火種が潜在的にあることになる。このような時、教授が名実ともに実力もあり、名に恥じない業績も挙げている場合、その下の助教授は他大学への転出を考えるだろう。しかし、あくまで当該大学で昇進を目指すとなると、場合によれば、55歳とか58歳になってもまだ助教授ということも考えられる。

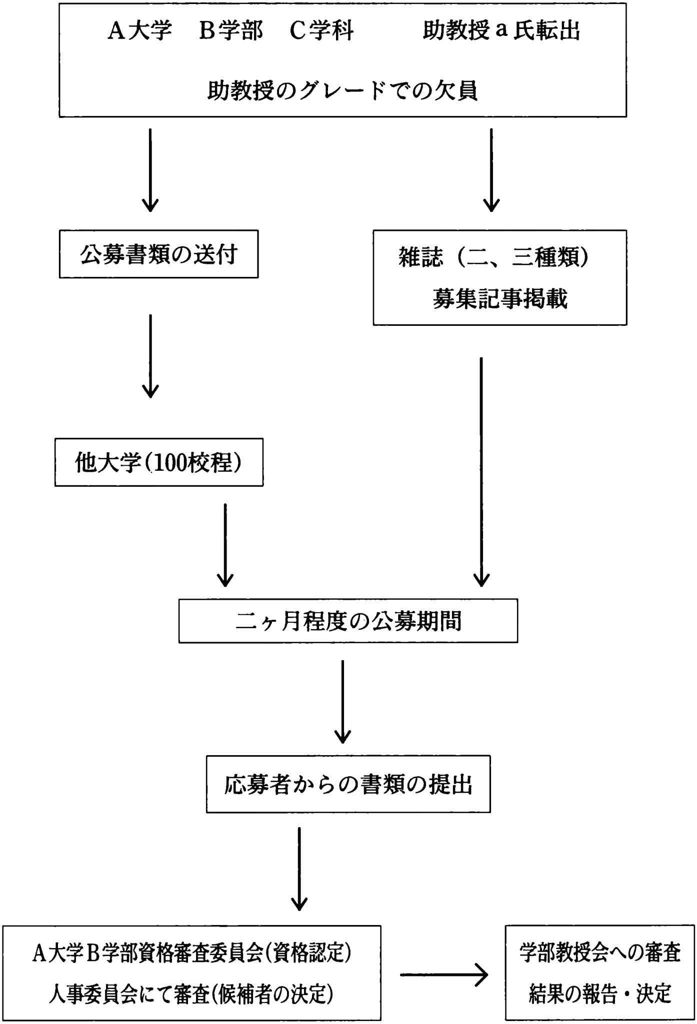
年齢差もあまりなく、かえって助教授の方が教授よりも遥かに立派な業績を挙げている場合もあるだろう。そのような場合、教授が助教授から昇進した時の審査で、ひょっとして「本当は教授に昇進させるにはいまいち業績がない」というように人事委員会のメンバーの誰かが思ったかもしれない。しかし、日本では義理、人情によって、そのような批判はなか

なか出てこないし、可哀想だからとか、まああこんなところで良いんじゃないですか、などといった人情論的発想が採用、昇進いずれの人事であれ、大きな判断基準の一つとなっているように思われる。

しかし、考えてみれば、このようなことは不条理なことである。ヨーロッパやアメリカのような実力・能力主義の国なら、まず、このような事態は考えられない。つまり、年齢を重ねても実力、業績が伴わなければ、アメリカやヨーロッパなどでは教授のポジションには就けない。

日本における、以上のような問題は実際には非常に深刻であるが、このような形で教授に納まっている人は相当多いものと思われる。このような現状を改善する方策について、然るべき関係諸機関は考えなければならない。基本的には、大学の人事は能力主義にしなければならない、と筆者は確信している。特に国公立大学は国民の税金で運営されている学校だからである。

その意味で、大学人はスポーツ界に学ぶことが多いにあるように思われる。年齢に関係なく、実力がなければ、スポーツの世界では生きていけない。大学の教師とて同じではないのだろうか。教授である限り、まずまずの出版社から出版された単行本が一冊くらいはあってもしかるべきである。あるいは、それに見合う立派な仕事があってもおかしくない。しかし、このようなことを面と向かって問題にすると、学者として日本では生きていきにくい。まと


Ａ大学　Ｂ学部　Ｃ学科　　助教授ａ氏転出
助教授のグレードでの欠員
公募書類の送付
雑誌（二、三種類）
募集記事掲載
他大学(100校程)
二ヶ月程度の公募期間
応募者からの書類の提出
Ａ大学Ｂ学部資格審査委員会(資格認定)
人事委員会にて審査(候補者の決定)
学部教授会への審査
結果の報告・決定

もなことがまともで通用しない日本の、こういった大学の教員組織の問題が日本の大学の質の低下を招いている最も大きな要因である。

さて、以上のような深刻な問題は後に詳細に検討することにして、これまで述べてきた大学の教員組織の採用人事がいかに行われるかについて、学外公募の概略を前ページのようにフロー・チャートによって示しておきたい。

概ね前ページのフローチャートのような流れに従って大学教員の新規採用が普通は行われている。かつて、ある国立大学が、このようなやり方で心理学の教授を募集したところ、一つのポジションを巡って200名くらいが応募したという話を聞いたことがある。

(3) これだけあれば十分な資格

大学での新規採用という場合、専任講師というグレードでの採用がやはり最も一般的であると思われる。30歳直前の27~29歳くらいの年齢で採用される専任講師の基礎資格について若干述べておきたい。このような情報はこれから研鑽に勤しみ、将来、大学の教員を目指している向きにも、あるいは一般読者の方々にも少なからず関心を抱いて頂ける事柄であるだ

ろう。無論、短期大学、高等専門学校、四年制大学で採用基準は若干異なっているかもしれないが、ここではそのような平均的な基準について述べておきたい。

短期大学であれ、高等専門学校であれ、四年制大学であれ、国立の場合、人文系の専任講師として採用されるための基礎資格はだいたい以下のようなものだろう。まず大学院の修士課程を修了し、ＭＡ（文学修士号、あるいはその他の人文学系の修士号）を有していることが前提条件である。ＭＡ修了後、続けて博士課程に進学し単位を取得し、非常勤もしながら、専任講師の職を探すという方法もあるだろう。24、５歳で修士号を取得してから二、三年どこかの大学で非常勤講師として勤務している必要がある。

修士課程に在学中、あるいは、修了直後できるだけ早く、所属大学の院生論文集などに１本論文を投稿して掲載しておかなければならない。また、非常勤講師として勤務している中で、もう１本くらいは論文を書いておかなければならないだろう。この論文は、可能なら全国的に有名な学会誌に掲載されたものであれば、効果は非常に大きいだろう。そうすると、単純に考えたら、修士の学位を24、５歳頃に取得し、それに加えて二、三年の非常勤歴、さらに２、３本の論文ということが専任講師として採用されるための最低必要基準ということになろうか。

しかし、このような基本的基準に加えて論文の内容、公募されている専攻分野と候補者の研究分野の関係、（それに出身大学院）、さらには面接が実施された場合にはその候補者の人

格など、様々な要素が採用決定の要因となる（出身大学、大学院という点に関しては、最近は従来ほどには問題にされることが少なくなってきたように思われるが、これは歓迎すべき良い点であろう。これは昭和二五年以降の新制大学制に移行してから大学の数が飛躍的に増えたことの大きな成果であると考えられる）。

言うまでもなく最も大事な問題は論文の内容である。求められている専攻分野について応募者がどれくらい専門的知識を有した上で、もっと言い換えれば、専門的知識の裏付けの基に論文を執筆したかは、やはり読みとれるものである。数多くの応募者から二人の候補に絞り込まれたような場合、現実にはなかなか甲乙を付け難い場合も数多い。このような場合の最終判断は非常に微妙であるが、やはり求められている専門領域と応募者の研究分野の近接度、そして論文の優秀さが判断根拠となる。また、実際にはこの判断は募集を行っている当該学科に委ねられるものである。

これまで何度も採用人事に関係してきた人間として、不採用になった若い研究者のことがふと頭の片隅をかすめるものである。けれども、数回不採用となっても、それを励みに次はもっと自己を高めた姿で再度チャレンジできるわけで、いくらでも挽回できるチャンスはあるだろう。

また、人間の判断には完璧などということはない。そこで、若い頃に、たまたま能力が十分に見出されず、憂き目を経験する者もいるだろう。しかし本当に実力がある者はやがては

どこかで頭角を現してくるものである。そのような意味で、長い目で見れば、「適材適所」の原則は生きていると言えないこともないのかもしれない。

(4) だから出現する無能力教員

これまで主に教員採用の話を中心に議論を重ねてきたが、そこでは新たに教員を得る場合の公募制のことを取りあげてきた。そこで、ここでは教員採用に関して私学のケースに焦点を合わせて、その利点と問題点を論じることにしたい。

私学は国家の税金によって運営されているわけではないから、様々な面で独自の特殊な事情を有している場合が多い。教育方針、授業内容などの面でも、例えば、経営母体が宗教法人であるような場合、「宗教学」とか「仏教学」などの教科目が必修科目としてカリキュラムの中に組み込まれていることも多い。

今、私学には特殊な事情が許されるということを述べたが、教員採用の面でもそのことは当てはまる。例えば、ある大手の有名私立大学の英語教員は、英文学科、一般英語担当を問わず、すべてその大学の出身者である。実に見事と言うしか形容のしようがない。

そのような場合、大学の専門科目担当、あるいは一般教育の英語担当の教員として採用されれば、もう、その時点で大学の専任教員であるから、教授、助教授、専任講師といったグレードの違いはあれ、同じ教員という意味では「同僚」であるはずなのだが、教授は新たに採用された若手の教員を未だに自分の学生であるかのような気持ちがどこかにあって、会議の席でも「～君」といった呼び方でその人のことを呼んでしまう。また、逆に若い教員も、かつては自分の先生だった人であるから不必要なまでの敬意を払い、同時に必要以上の遠慮と気遣いを行ってしまうことになる。

このようにファミリー的な上下関係、横の関係はうまく機能すると、それはそれでこの上なく素晴らしくまとまった力となって有意義な一つの教育方針、教育の方向性などに大きく寄与することになるだろう。様々な学校出身者の寄り合い所帯で、皆、「一国一城の主」といった状況の大学ではとても考えられないような同調性、協調性、調和が生み出されることになる。

以上に示したファミリー的要素が非常に強いケースでは、場合によっては、その中に生じる人間関係が常に良い方向に向かって展開するとは限らない。一番問題なのは、採用人事の鍵を握る人に取り入る者が出てくること、人事権を握っている者が自分の息のかかった人物のみを推薦してくること、また、新規採用の場合の審査が「身内」だということでどうしても甘くなってしまうということである。ましてや、公募制ではないから、何十人もの候補者

が出てくるわけではないので、もともと採用予定の二人か三人の候補者が決められていて、その候補者自体がたいした業績を有していないこともある。
　筆者の知人の一人のことを書き記しておきたい。彼は筆者と同じ年生まれであって、一人息子であった。それで、母親がいつも何かにつけて、ゼミの恩師に取り入っていた。一浪して大学に入った関係で、筆者より大学院も一年遅く入学し、しかも二年間では修士論文が書けずに半年遅れの九月修了ということだった。
　こうして、翌年、ある遠い地方の短期大学に赴任することになった。無論、公募による採用ではなく、出身大学院のコネと人脈による採用だった。彼の母親は普段から不必要なまでの世話をやいていたが、そのため、彼には何となく頼りない面があった。
　二、三十年も前なら日帰りなど不可能だったような遠い地方の短大へ単身赴任させられるのは何としても忍びがたい事だったのだろう。目の中に入れても痛くないくらいの一人息子だったろうから、事あるごとにゼミと大学院の指導教員（同じ人であった）に付け届けをしていたらしい。何とか早く母校に帰して欲しいということを涙ながらに訴えたかどうかは知らないが、お金も大分積んだのかもしれない。その効果もあったのだろうが、あまり能力もないまま、また十分な実力も身に付けないまま、彼は三年で母校の教養英語の専任講師として帰ることになった。
　さて、こうして彼は母校の専任講師として採用されたが、それは当然、当時、人事権を握

っていた先生が彼の大学院指導教員だったからだ。恐らく公募などによる場合なら彼は多分採用されはしなかっただろう。彼が非力なことは明らかであった。母校に帰って来るまでに論文は僅か3本（しかも全部学内の紀要）しかなかったし、母校に帰ってからもたいした仕事もしないで、業績も挙げられていなかった。

恐らく、母校の優秀な先輩からひょっとして、何らかの役割上でのことか、あるいは学問上でのことかは知らないが、こっぴどくやっつけられたのであろうか、母校に帰ってから数年経って彼は一種の精神病（鬱病）に陥り、症状が段々とひどくなった。そして丸一年休職して治療に専念した（彼は既に結婚していたし、子供も一人いた）。しかし、その甲斐もなく、症状は快方に向わず、悪化した。症状の一例を言うと、自分の部屋に閉じこもって壁に向かって何時間も座っている、といった症状である。彼は、結局、最後は自殺した。40歳になるかならないかのところだった。

彼の症状が典型的な鬱病かどうか筆者は専門家ではないから知らないし、ましてや、詳しく聞いたわけでもない。人と交わることを極端に避けていたことは確かだろうし、人との交わりを断つことによって、自分の心の中の閉じられた回路をいつまでも同道巡りしているだけだったのかもしれない。

例えば、自分の書いた論文や、学内の仕事が誰か他人からこっぴどくやっつけられたら、その人はもとより、他人と接すること、社会に出て行くことがおっくうになってくるだろう

し、場合によっては、恐ろしくなってしまうことだってあるだろう。神経の細やかな人であればあるほど、このような経験は恐ろしく耐え難い重圧となってのしかかってくるかもしれない。

結局、彼は最後は自ら命を絶った。本当に信じられない幕切れであった。母親のあまりにも大きな構い過ぎがもたらした悲劇と取れないこともない。母親がやっきになって一人息子を母校に入れてもらったまでは良かった。しかし、周囲の教員の中には非常によくできる者もいる。筆者に言わせれば、彼はもっと地方の短大で力量を培っておけば良かった。実力を身に付けておくべきだったのだ。

自分のゼミの教員（しかも大学院の指導教員）が人事権を握っていた時に、彼の人事を起こしてもらって母校に帰れたまでは良かった。しかし、指導教員がかばえることも限度があるだろうし、四六時中彼の行動の盾となってかばってやる事などできる道理がない。結局、彼は母校に帰ってから、もの凄く背伸びした状態でいなければならなかった。その背伸びした分、追いつけるだけの度量と実力があれば、彼も本当に大きく伸びたかもしれない。

だが、残念ながら、いつも母親がしゃしゃり出てくるようなタイプの人間であったので、不屈な精神は持ち合わせていなかったのだろう。その意味では、気の毒な人だったが、一つの大学人事の悲劇の典型と言えるのかもしれない。

では、何故そういう人が教官として入ってしまうのか、という疑問が生じてきても不思議

ではない。採用する側の、地位の上の方々からすれば、何事にも従順な人間を採用して自分の下に置いておけば、扱いやすい、という利点がある。

だが、もっと大事な問題は業績に関する問題である。採用する側からすれば、何か特殊な事情（大学院設置などの事情）がなければ、恐らく自分よりも遥かに優秀な人物が入ってくれば、それこそ「目の上のたんこぶ」的な存在になりかねない、といった思いが頭をよぎるかもしれない。人間、誰しも、最後は我が身が可愛いわけだから、将来、自分の地位に危険を及ぼす可能性があるかもしれない人物をできる限り排除しようとするものである。

一番深刻な問題は、以上のようにして近親者ばかりで周囲を固めてしまうと、世間が狭くなり、どうしても視野が狭くなるということである。その結果、そこでは偉くても、その世界から外界へ一歩足を踏み出すと、所詮は「井の中の蛙」に過ぎないことに気付かなくなるという危険性が生じてくる。

さらに、採用された側から見れば、そういう世界の中にいると、周囲の誰もがたいした仕事をしていないので、自分もこれで良いのだと、無意識の内に思ってしまうようになるという危険性がある。朱に交われば、赤くなるし、また、赤くならなければ生きて行けない面もあるのだろう。

ある若手の優秀な教員が年端もいかぬ30代前半に立派な書物を、著書であれ翻訳であれ、出版しようものなら、周囲から「若僧のくせに生意気だ」といったように批判的な、冷笑的

な、また、場合によってはやっかみ半分の眼差しで見られるか、ないしは無視されることもある。恐らく、一部の優秀な先輩を除いて正直に喜んでもらえることは少ないかもしれない。また、「出る杭は打たれる」式に様々なところで思いも寄らぬ仕事の上での陰湿な妨害に悩まされることも起こりうるだろう。

考えれば、このように優秀な若者がいれば、それこそ、その大学にとっては掛け替えのない財産であるし、大学の名前を世に知らしめる上で一つの貢献を行っているわけであるから、本来、このような人材がもっと大切に扱われなければならないのではないか。しかし、残念ながら、筆者の認識している限り、このような考え方はマイナーなものである。

失礼な言い方だが、低いレヴェルで、団栗の背比べをしている先生方は、自分の狭い殻の中から判断して、先のような優秀な若手を、「調和を乱す者」といった捉え方をしてしまっているのだろう。その若手が行った仕事が立派なものであるか否かは誰の目にも明らかであると思われるから、本当はそれを正統に評価しなければならないのだが、そのことを面と向かって認めたくない、認められない、といった故意的な拒否、無視の態度しか取りようがないのだろう。このような状況は、程度の差こそあれ、どの大学にも言えることである。

結局、こういう心理は一種の保身術なのであり、人間は、皆、そういう心理を有しているだろう。また、先で示した私学のようなケースは教員の公募を他大学には行わないで、いわば「身内」人事を行っているわけである。これもやはり保身術に他ならない。ひとたび、他

大学に公募して、よそから非常に優秀な人間が入って来ると、最後には「庇を貸して母屋を取られる」式に自分たちのポジションが将来にわたって安泰ではなくなる、という危惧があるからなのである。

おそらく民間企業なら、とっくに「窓際族」、「リストラ対象者」になっていて良さそうな人でも大学では「professor」でいることができるところに日本の大学の根深い病巣があるが、グレシャムの法則（Gresham's law）よろしく、まさに「悪貨は良貨を駆逐する」のであろう。このような現状を本当に嘆かわしく思い、改善されることを願っている人間は筆者のみではあるまい。

(5) 人文系教員の勤務形態――「研究日」という名の休日

国公私立大学のいずれであれ、大学教員の勤務形態は実に様々である。勤務形態に関する限り、特に人文系列の大学教員は、授業時間と会議などの時間を除いて、実質的には全く時間に縛られることなく自由であり、その意味では本当に素晴らしい、特権階級的なと言っても良さそうな職種であると言える。しかし、そのような素晴らしい職種だ、と筆者が言った

背後に潜む問題については本節の後半で指摘したい。

理系の場合には、場合によれば、例えば、１０００万円もの機械の購入が文部省の特別科学研究費などで認められ、その機械を使った実験が行われるといった事情から、教員はほとんど毎日朝早くから夜遅くまで研究室に詰めているとか、ないしは実験棟にいてデータを取っているとかいった仕事に勤しんでいる。

これに反して、人文系教員はたいてい実験は行わないので、毎日朝早くから夜遅くまで研究室に詰めている教官は極めて希な存在である。さて、ここで、以上のような理由から一般にはあまり知られていない人文系列の教員の勤務についての実態を、若干記しておくことにしたい。

私立大学の場合には、人文系教員といえども、週に四日勤務させている学校もあるようだ。しかし、だいたいにおいて、週に三日くらいの勤務がごく普通である。しかも教授会の行われる曜日に大抵の教員は授業のコマを組み入れていることが多い。

今、三日という数字を挙げたが、これは極めて厳密な意味における三日ということではない。例えば、三日のうち、ある授業日は午後にしか授業がないということもある。そのような場合、その授業担当者は朝の11時とか、あるいは授業直前とかいった時間に出勤して来ることが多い。

また逆に、ある授業日は午前中のみの授業2コマが入っているようなこともある。そのよ

うな場合は時には午前中しか学校にはいないこともある。勿論、その日に何らかの委員会が行われることもあるが、そのような事情がなければ、いつ退出しようが、実際上は教員の自由である。大学の授業で1コマは90分のことで、それを便宜上2時間と見なしている。

以上、大学の人文系教員の勤務形態が実に自由で勝手気儘なものだといった実状を述べてきた。現に週二日しか学校に出講していない専任教員がいるかと思えば、毎日大学の研究室に来て研究している方もいる。

一応、国立大学の教官の場合、月曜日から金曜日の毎日、朝8時30分から夕方の5時30分まで昼の50分の休憩と授業前後の10分の小休憩を含めた勤務ということに形式上はなっている。しかし、厳密に、その通りの勤務形態を実行している人は皆無と言っても良い。

それでは、概ね、週三日出講して、後の二日は何をしているのか、ということが問題になるだろう。

国立大学の場合、一応4コマまで他大学に非常勤講師として出かけても良いことになっている。仮に、この4コマをある大学で午前中に90分2コマ、午後に別の学校でさらに2コマの計4コマを一日でやるとすると、週一日の自宅研修に加えて、土曜、日曜の休みがある。結局、週三日は自由な時間が確保されている。さらに、週二日で本務校の授業を組んでいると、もう一日自宅で研修する日が確保できる。

「何だ、大学の先生は自由な時間が一杯あっていいなあ」などと思う人もいるだろう。しか

し、このような勝手なことが無制限に許されているのが大学教員であると思われても、本当は困ることもある。

以上のような、一見、勝手で気儘なように見える勤務形態が人文系列の教員に暗黙裡に認められているが、それは自宅で休みなさいといった意味ではない。無論、実際には自宅にいて何もしないで、時間を過ごしている怠惰な者も沢山いるかもしれない。「大学教師は三日やったら辞められない」と筆者の知人が皮肉たっぷりに不勉強な人々のことを批判していたのを思い出す。本当にその通りである。怠けてばかりいて、十分な研究もしない者は、国公立の場合、まさに「税金泥棒」と言われても仕方ない。

そこで前節の議論を思い起こして頂きたいのである。週に三日も、四日も自由な時間がありながら、三年もかけてどうして書物の一冊くらい著すことができないのであろうか。そういう教員から、返ってくる答えは決まって、「時間がない」、「忙しい」とかいうことである。

しかし、皆、それなりに家庭があり、非常勤講師の仕事があり、その他、公私にわたる様々な人間関係の柵(しがらみ)の中で、どうにかこうにか細切れになった時間をうまく遣り繰りしながら研究しているのである。全く何も雑用がなく、研究を妨げる要因一切から解放されている人間などいるはずがない。そのような状況を願っている者がいれば、それは大きな思い違いをしている人である。

筆者の知っている限りでも、本当に忙しい職務に当てられながら、立派な著書を出版して

いるものもいる。前節で述べたことに加えて、人文系列の教官の特異な勤務形態は研究という大学教員の義務の一つを果たす目的が認められているからなのである。このような点を読者の方々には、ご理解頂きたい次第である。

そのような義務が伴った上での勤務形態なのであり、その義務を果たしてこそ、本節の初めに述べた「特権階級的な職種」であることが認められていると言えるのではないか。この点で、大学院担当教官ならなおさら、この書物出版という義務を果たしていなければならないと思われる。

さて、以上のような人文系の教員の勤務形態は理系の教員と比べて、かなりの部分が、上記のような了解の基に、教員個人の判断による自宅研修に委ねられている、ということは御理解頂けたものと思われる。

そして、私立大学の教員であれ、国立大学の教官であれ、例えば九州の大学へ専任教員として東京から週一回通って来るといった事例もある。ただし、実質はどうあれ、国立大学の場合には住民票を勤務地に移さなければならないということはある。

現に、筆者の間接的な知り合いは、関西の国立大学を定年退官して、実際に九州の女子大学に大学院担当教員として赴任したが、週に一回関西と九州を往復するという形で通勤していた。このような方は、一泊二日とか、二泊三日とかいった形で、授業をまとめて通勤を可能にしている。

筆者自身も時に九州と関西を往復したが、その道中の、例えば、博多から関西に向かう新幹線の中で英語の専門書を読んでいたりすると、たまたま隣の座席に座っていた外国人が話しかけてきたりすることがある。そのような場合に会話が弾んで、またたく間に目的駅に着いているものだ。

このような勤務形態の教員がもの凄く沢山いるわけではないが、国立や有名私立大学を定年退職された長老級の先生方は結構いろいろな地方の大学に第二のお勤めに出られている。こういった勤務形態が暗に認められているのは、大学教員ならではのことである。

それは取りも直さず、大学の人事が、とりわけ、大学院設置の関係で、かなりの業績を有した方でないと文部省の審査に通らないという事情を示しているし、そうなると誰でも良いというわけにはいかなくなるからである。このような意味で、大学の人事は、大袈裟に言えば、全日本的規模であると言えないこともない。

様々な、学問上の付き合いや、その他の人間関係を通じて、例えば、65歳で定年退官する前から、早くも次の学校が決まっていて、定年を待たずに赴任されることも多い。勿論、自己都合で退職すると、退職金の乗率が多少下がるけれども、定年退官の時期より一、二年早く退職して新しい大学で教えた場合、その大学では定年が、例えば70歳といった場合もあるし、その方が、ある意味では国立大学で定年退官時を迎えてから新しい大学に赴任するよりは有利であることもままあるようだ。

今ここで問題にしているような勤務形態の教官はほとんどが国立退官組であるとか、あるいは名だたる私立大学の立派な業績を積まれた定年退職者であることが多く、その意味では特別扱いとでも言うべき方々なのかもしれない。

無論、どのような大学であれ、様々な、大学の運営に当たらなければならない実働部隊である若手や中堅は、このような特別扱いをしてもらえないのが普通である。例えば、中堅クラスの助教授というような場合、委員会などが絶えず開催されるだろうが、その度ごと欠席もできなければ、いつも誰かに代理出席をして頂くということもできないだろう。

このような事情があるにもかかわらず、概ね、人文系教官の場合、勤務形態はかなりの部分で（実際には極めて有効に使われるべきはずの）自宅研修という自由時間があることは事実である。

(6) 論文の審査について

本章の(3)で論文の重要性を指摘したが、論文を掲載できる雑誌の種類についてここで見ておきたい。

大学に専任講師として採用されるためには最低2本か3本の論文が必要だと述べた。では、論文なら何でも良いのか、と言うとそうではない。無論、専門分野の論文でなければならないが、それが何に掲載されたかということが、ある意味では重要な問題である。このことは前のセクションでも示唆したが、ここでもう一度思い出して頂きたい。

ある全国規模の学会の研究論文集（すなわち、学会誌）に掲載された論文があるとする。これが、あらゆる絶対的な意味で優秀なものであるとは言えないものであっても、やはりかなり厳しい審査に合格したものであるから、それなりの内容と品位を備えたものである場合が多い。

論文を発表する論文集等としては、以下のように大きく四つくらいはあるだろうと考えられる。

①全国規模（ないしは準全国規模）の学会誌
②ほとんどすべての大学（の学部）が発行する研究紀要、または、例えば、当該大学の英語担当教員などが組織する大学独自の学会が発行する学会誌
③同人誌
④出版社から書物の形で出版される論文集

どのような発表機関で発表されるかにかかわらず、本来その論文の有する価値は変わるものではない。しかし、やはり論文の評価となると全国規模の学会誌掲載の論文、あるいは一

流出版社の専門研究の論文集所載の論文などが遥かに高く評価される傾向が強い。

次に論文の長さについて言及しておきたい。論文の長さは、本来、自由であるとしか言いようがない。しかし、学会誌であれ、大学の研究紀要であれ、同人誌であれ、長さには相当厳しい制限が付けられている。それは当然そのはずで、印刷出版するには相当な費用が必要だからである。

無論、上述の出版費用の問題から、どうしても避けられない論文の長さ制限があるとはいえ、執筆する人間とすれば、自分のアイデア、主張を決められた長さの中で理路整然と、さらに論理的に議論しなければならない。論文を書くということは、従って、実に素晴らしい頭の訓練にもなる。だいたい、４００字詰めの原稿用紙40枚から60枚くらいが一般的なように思われる。

例えば、多量のデータを持ち合わせているとしても、そのデータの中からどれをいかに選択して読者に提示するかといった、極めて論理的な思考が求められることになるだろう。こういう場合、適切な例を最小限で極めて適当に配置できることは、一種の要領の良さと全体を見渡せる視野の広さに関連する総合力の問題だと言えるが、ここでもその点を指摘しておかなければならない。

論文のセクションを終えるに当たり、大学は知識人の集団であるから、なかなか厳しい目で論文が見られる、ということは理解しておいて頂きたい。

(7) 助教授から教授への昇任が難関

私立大学、国公立大学を問わず、日本では助教授から教授への昇任は一種の運の良さが関係している。28、９歳くらいで専任講師に採用され、助教授六、七年という最短年数で教授に昇進できれば、年齢42、３歳で教授になることができる。

私学の場合には、教授の学科定員が比較的緩やかであるから、一定の年齢に達すると事務の人事係から昇進のための審査書類を提出するか否かを本人に問い合わせてくる。関西の大手の私学はこういう傾向が強いように聞いている。現に私学、国公立を問わず、42、３歳で教授に昇進している人は数多い。

そうなると、28、９歳くらいから教授昇進時までに年間１、２本の論文を書いた場合昇進時までに最低17、８本論文があることになる。しかし、実際には論文が10本（あるいは、それ以下）で昇進している例も結構あるように思われる。この10数本程度の論文の中には、少なくとも全国学会の学会誌に掲載されたものが最低１本はあることが要求される場合もある。

しかし、そういう年齢になって教授に昇進していても、数多くの事例を見ていると、残念

ながら本当にお粗末な仕事しかできていないまま昇進している場合が散見される。皮肉なことに、このような人は、大抵、非常に早く教授になっているものである。神は、そのような人に厳しい試練を課すことには躊躇されるのであろうか。「天は二物を与えず」とはけだし名言である。

さて、ポジションがなかなか空かず、ずっと助教授のままでいなければならない人も数多い。筆者の知る限り、本当に優秀で立派な業績も有していながら、国立大学の教官であるために、大学によっては教授昇進に際して最低一冊は自著の単行本があることが求められる大学もある。そのために大学が出版助成という形での助成金を出して教員の書物出版を促し、大学の威光を高めるための貢献をしやすくしている場合も少なくない。筆者個人の考えでは、教授昇進時に書物があることが義務付けられていることは素晴らしい制約だと思う。どのような専門分野であれ、自分の考えや理論を書物の形で主張できるくらいの力量と知識なくして、どうして名だたる大学の教授というポジションに就いていられるのであろうか。

残念ながら、学生のみならず教員も二流だと言われても仕方がないだろう。このような意味で日本の文系教官の昇進基準は欧米に比べて比較にならないほどお粗末だと言える。

書物というものは、ある意味では非常に影響力が大きいものであるから、つまらぬ、誤りだらけの情報が記載されたものだったら書かない方がましだ、という反論も耳にした。しかし本当につまらぬもので、学生でさえ、そのミスに気付くような稚拙なものであれば、評価

もされないし、やがては読まれなくなる。まさに「自然淘汰」の原則である。
確かに「書かないのも一種の見識」であるとは思うが、しかし、本当に優秀なら、書かなければ、その人の有する素晴らしい能力が証明されはしない。逆に皮肉な言い方をすれば、つまらぬ書物を書くことによって、書いた本人は自分の無知と力量のなさを暴露してしまうことになる。口頭発表なら、「いや、そういうつもりではなかった」などと後で言い直しもできるかもしれないが、書いたものは厳然とそこに在るわけだから否定の仕様がない。その分だけ、書き物には内容についての責任と、それなりの品位が求められるのである。
従って、書物を執筆しない（あるいは書く力量のない）人は、ある意味では卑怯なのだ。もう少し頑張れば、書物執筆に手が届きそうな場合、今少しの努力を怠っているわけだし、本当に書く力量のない人などいないと筆者は考えるが（これも、つまるところ、過去にどれだけ努力して勉強したか、という意味での知識と経験の積み重ね以外の何物でもない）、もしも本当に書物執筆などとんでもないと、はなから諦めてしまっていて努力も放棄しているような教授だったら、教授の資格がないと言わざるを得ないだろう。
また、そういうことを学科会議の席上、公言して憚らない方もいる。本当に考え直して頂きたいものである。自分は教授なんだ、という自覚をもっと強く持って頂き、その地位に相応しい権利に見合った義務をも遂行して頂きたい。
これまで主に書いたものを中心に教授への昇進の問題について述べてきたが、書かれた論

文や書物の他に、口頭発表なども、もちろん、審査の時には大事な評価の基準の中に入っている。この場合、全国規模の大きな学会での口頭発表がやはり評価が高く、そういう発表が少なくとも一つはなければならないと、義務付けている大学もある。規模の大小にかかわらず、全国的な学会の分科会で多くの聴衆を前にして喋るのは、やはり、なかなか難しいことであるかもしれない。

以上、助教授から教授への昇進に際しての基準を簡単に概述してきたが、以上のような基準は、昇進の最低必要条件であって十分条件ではないことを認識しておいて頂きたい。この問題は第4章で、大学院担当資格との関連で、再度議論してみたい。

(8) 英語ができない英文科教授の実例

筆者はある女子大学に長年いたが、その英米文学科の同僚の中に筆者より12、3歳年上のKY先生がいた。彼は東京の私立大学院を修了し、この女子大学に助手として採用された。以後、専任講師、助教授、教授と昇進してきて、この女子大学に約二十五、六年勤めていた。長年、英米文学科に勤めていたわりに、この先生の実力には本当に唖然とさせられる。恐

らく各都道府県が実施する中学校・高等学校教員の採用試験にも受からないだろう。無論、英語で書いた論文など皆無であったし、英語に自信がないのであろうが、英語圏の国に留学もしていなかった（誤解されては困るが、筆者が何かもの凄い自信家に聞こえるかもしれないが、筆者の言っているいう自信というのは大学の専門学部の英語・英米文学科の教員として当然持っていて然るべき、持っていないといけないような自信のことである）。そのくせ、いい恰好をする術だけは身に付けていた。

若い頃から、彼は自分が専門とする分野の研究会に参加していた（これが彼にとっては随分、為になったのだろう）。この研究会に参加し、いつも会計などの雑務をやらされていた。「やらされていた」というのが実態であったが、彼に言わせれば、自分が、しかも自分だけが「××大先生から直々に抜擢された」とかいった言い方になった。すべてがこういう発想であった。一回や二回なら聞いている側も「あっ、そうですか」と聞いていられても、三度も四度も同じ事を聞かされたら、いい加減にうんざりしてしまうものだ。

彼の周りには本当に名だたる先生方が随分いた。何故彼のような人がこの研究会の仲間に入れたのか本当に不思議としか言いようがない。仮に一、二回参加して状況眺めをしたとしても、やがては自分の発表の番が否が応でも回ってくる。お話にならないレヴェルの低い、しかも間違いだらけの発表をして皆から馬鹿にされたら普通の人間ならそこで脱会してしまうものである。しかし彼は決して止めずに、もうかれこれ二十数年も続けている。

彼が一番良く信頼してつきあっている「大先生（本当の意味での）」から見ると「こんな鈍い奴どうしようもない」、と恐らく思われることも度々あったことだろう。しかし、「できの悪い子はなお可愛い」といった言葉にもあるように、「先生、先生」と慕ってこられたら無下に突き放すことは忍びなかったのだろう。それを良いことに彼は自分勝手な解釈をして「××先生のアイデアを盗んだし、××先生も自分のアイデアを盗んだ」などという言い方をしていた。しかし、本当のところは彼がほとんど教えてもらうばかりだったのだろう。

現に、授業中に学生が質問すると、明確な答えが返ってこないで、その場で辞書を見て意味を探しているらしい。そういうことが一回や二回ではないと大学院の学生から聞いている。人間、誰しも知らないことは知らない。しかし、つまらぬ事を話している中にも、本当に実力のある先生か否かは学生はどこかで見抜くものである。本当に実力のある方の話というものは、仮につまらぬ事を喋っていても、話に幅があるし、ゆとりがある。本当の意味での雑学の大家は素晴らしい教養の持ち主であると筆者は思う。

そのような人物で、KY先生の知り合いの高名な先生が筆者の女子大学に非常勤講師としてお見えになることになったが、それは無論、KY先生の紹介だった。また、この先生は非常勤講師としてお見えになると、必ずこのKY先生の部屋へ行かれていた。筆者はこの先生の書かれた書物を知っていた。かねてよりお近づきになる機会でもあればと考えていたので、この機会を利用させて頂こうと考えた。だが、KY先生の発想を考えると、筆者のことを

「あいつをわしが大きく伸ばしてやった」などと言われてはうっとうしいとは思ったが、「言いたい奴は言え」と思い直して、結局この先生の知己を得ることになった。別に筆者はこの先生に取り入る必要など全くなかったが、この先生の文法書を見た時から一度はお目にかかりたいと思っていた。ただし、ご専門は文学だった。

ＫＹ先生は彼の研究仲間の本当によくできる方々との交わりがあったにもかかわらず、学問的にはたいして伸びてはいない。ただし、いい恰好をする術だけは身に付けたようだ。「虎の威を借る狐」という諺があるが、彼の場合はそこまでもいかない。「虎の威を借る野鼠」とでも言ったところだろうか。

ＫＹ先生は、仲間の先生の引きもあって彼らが編者となって編集された、複数の研究者による入門書的な書物によく書かせてもらっていた。そのような執筆は無論、何もしないよりは遥かに良いが、たいして自慢するほどのことではない。自分が編著者になっている書物の場合なら自慢する価値はあるかもしれないが、彼の場合はある先生の編纂になる書物の数多くの分担執筆者（場合によっては20名くらいが各章を分担執筆している）の一人に過ぎない。そのような位置にいるわりには大きな顔をしている、といったような感じの人間だった。

ＫＹ先生のようなケースは、何となく採用され、年月を送っている間に、勤務先の大学での昇任も通過し（多分、審査する人達の間で人情なども働いたのだろうが）、教授にまで至った例だろう。

現に彼は58歳くらいになって、初めて自著の書物を、恐らく××先生の推薦によってある出版社から出した。無論、筆者も一冊頂いたが、部分的に日本語が全くこなれていない。恐らく、外国語の文献を訳したのかと思いたくなる。学生からも、どうも書いてあることが分からないという指摘を受けたという事を自ら語っていた。

はっきり言って、学者としては大いに問題がある先生だが、せめてもの救いは彼には狡猾さがないこと、お人好しであること、等の人間味あふれる愚かしさが滲み出ていたことだ。そのような彼の良さ、持ち味なくして誰も彼を相手にしなかっただろうと筆者は思っている。

英文科の教授でありながら「英語ができない」先生が大学に現実に存在することを、ご報告した次第である。

第3章

〔ケーススタディ〕系列大学・短大を転々としたY氏



ダラム大学（イギリス）

本章で記述することは必ずしも筆者個人が経験したこととは限らない。記述の、ごく一部は筆者自ら経験したことであるが、多くの部分は筆者の友人や知人の経験に負うている。他人の経験した事柄を本章の中に組み入れることで、より客観的な内容が実現できると思われるからだ。そのようにしながら、本章では大学教員の、極めて人間的な側面をいくつか取りあげて記述してみようと思う。ただ、「人間的」という語には様々な含みがあるので、その含みの意味が何であるかを考えながら読み進めて頂きたい。

そこで、本章はこれまでの章とは多少趣を異にしていて、大学への就職についての極めて具体的、かつケーススタディ的な報告となっている。無論、本章の話の中に登場する人物には実際のモデルがいる。また、ここに報告したことは紛れもない事実であるので、学校名、人名は差し控えさせて頂いた。

そのような報告が実名で述べられた場合には、遥かに豊かな物語性に加えて、大きな信憑性が内容に付け加えられるものと考えられはするけれども、そのようなことを行えば、様々な厄介な問題に発展する可能性も孕(はら)んでいる。しかし、事実の記録という意味では、読者の方々に大いに関心を持って頂けることだろう。大学の現実の姿の一端を知れば、ひょっとして大きなショックとなるかもしれない。

私立学校で系列校と言えば、同じ理事者が一族的な経営を行っていて、同じ経営母体を持つ兄弟的な学校の総称であり、しばしば「~学園」などといった名称で呼ばれている。その

中に「～大学」、「～女子大学」、「～短期大学」などが系列校として組み込まれている。ここでは、そのような学校への就職ではなく、ある学科の専任教員の半数以上が、ある特定大学の出身者で占められているような大学への就職という事例であり、厳密に言えば、「系列的」という言葉は適切でないかもしれない。

しかし、ここでの論点は学校の種類と、その長所や欠点を論じることではないので、一応、「準系列的」という語を用いて以上のような大学のことを示す次第である。そのような状況の学科への就職について、いくつかの具体的問題点を取りあげ、その問題がいかなる性質のものであるのか、またその問題の根元がどこにあるのかを考えてみたい。

(1) Ｓ短期大学での異常な体験

筆者の友人、Ｙ氏は二十数年前、関西の大手私立のＢ大学大学院（修士課程）を修了し、Ｓ短期大学に専任講師として採用された。勿論、公募などによる採用ではなかった。当時は現在ほどには不況ではなかったと思われるが、それでも私立大学院の修士号を取ったくらいではなかなか就職は難しい時代だった。

ともあれ、この採用が決まったのはY氏の大学院の教授の一人（A教授）がS短期大学のI教授宛にY氏の推薦状を書いてくれたからだった。実は、このI先生もY氏と同じ大学の卒業者であり、A教授の教え子ということだった。このような人脈を頼っての採用だった。当時I先生は45歳くらいであっただろうと思われるが、大学院を修了した人ではなかった。その意味では大学教員としての基礎資格に欠けていた。

無論、昭和二五年以降の新制大学卒業でBA（文学士）しか持っていなくとも非常に学究的な人もいる。そのような人であれば、とっくにこの短期大学を抜けて、もっと評価の高い、研究しやすい大学に転出していたことだろう。

さて、この友人のY氏は以上のような事情は全く知らずにこの短期大学へやって来たのだった。痩せても枯れてもそこは大学、それこそ、皆頑張って一生懸命勉強していることだろうと、大きな期待に胸を膨らませて勤めていた。Y氏は非常に熱心な学究肌の人物で、いかにも熱血漢だった。

この短大の上司I教授は、Y氏が同じ大学の出身者であるということと、B大学院の教授から推薦状をもらっていたということもあったのだろうが、自分の価値観と判断でもってY氏におおよそ大学教員の仕事だとは思われないようなことを次第に依頼するようになった。当時、S短大には労働組合もなく、事実ひどい状況であったらしい。

例えば、大学で何か行事がある時には、40歳以下の男性教員に召集がかかり、倉庫のパイ

プ椅子を講堂に出すとか、入試の前日には机を配列してその上に番号票を貼っていく、とかいった明らかに事務職員がやるべき仕事を概ねやらされていた。その背景として男性の若い事務職員が皆無に近かった、という事情があった。これは、理事会が故意にそういう雇用状況を作り出していたのであり、多少の肉体労働も、若手の教員にやらせるように、という考えだったのだろう。

Ｙ氏や、若い有能な当時の同僚達は、このような現実に対して本当にやるかたない憤懣を覚えたが、当時は労働組合もなかったから、どうしようもない状況であったことも事実である。給料面では当時の大手の私学の半分以下、ボーナスはなし（ただし、薄謝という形で十二月に給料の四分の一くらい出た）であった。入試手当はほとんどなかった。このような劣悪な待遇や仕事の内容については、Ａ教授はほとんど認識されていなかった。

さらに、以上のような状況に加えて、個人研究室もなく、二人か三人で一つの部屋を共用していた。共用と言っても、机や書棚、それにロッカーはそれぞれ個人用に備え付けられてはいた。

言わずもがなかもしれないが、短期大学としての研究論文を発表する研究紀要等も当然なかったが、Ｙ氏ら若手が熱心にその必要性を学校に訴えて、発行されることになった。また、英文学科独自の英文学会誌も全く同じ年から発行され出し、その論文集の名称はＹ氏と友人らが考えたものだったが、未だにその名称のまま毎年出版され続けている。

また、文部省からの会計監査が実施された時、このI教授は研究室の点検もあるかもしれないということで、英文学科の若手講師達に自宅の個人所有の書物を研究室の書棚に入れるように依頼した。そのため、研究室にもっと多くの書棚を入れる作業を若手が行ったことがあった。

その作業中スティール製の大きな書棚を移動していた時、書棚の側面の金具が飛んでY氏の眉間に当たった。もうすんでのところで目に当たるところだった。Y氏は、今度ばかりは、本当に憤慨し、A教授の所に相談にも行った。結局、Y氏は自分の保険で治療したと聞いている。これは実際にあった話である。

けれども時が経てば、何事も同じ状況には留まっていられずに、このS短大にもY氏が転出する一年前に労働組合が組織され、それまで貯まっていた諸学科の教員達や、事務員達の鬱積が爆発・噴出する恰好となった。それ以後、勿論、椅子運び等の仕事は教員にはなくなり、行事の折りには臨時の人々が入れられた。また、組合側からは何も言い出していないのに、理事会は給与を国立並に改正し、かつボーナスも私学のほぼ平均並になった。また、入試手当も平均並みになった。

このI先生に研究論文はなかったが、どうしてこのような方が大学の教員としていられるのかと、Y氏は本当にいぶかしく思わないではいられなかったし、憤りさえ感じずにはいられなかった。さらに、I先生には論文を書こうなどといった研究意欲は全くなかった。彼の

頭の中にあったのは、（労働組合ができるまでの話だが）恐らく若手に言うことを聞かせて理事会に少しでも自分の株を上げることでしかなかったのだろう。

Ｙ氏は、自分と同じ学校の出身者に、あのＩ氏のような人物がいることに本当に残念な思いがしていた。このＹ氏は現在、有名国立大学の教官として活躍している。彼はＳ短期大学在職中から、「論文を書かなければいけない」と、いつも口にしていた、と彼の友人からしばしば筆者も聞いている。

この、Ｙ氏の友人は現在関西の有名私立大学の教授として活躍している。人間、けだし「類を持って集まる」と言うが、実際その通りである。Ｙ氏はＳ短大に三年いたが、この間、Ｉ先生はＢ大学院のＡ教授に、Ｙ氏のＳ短大での言動について、あることないこと色々どうやら告げ口をしていたらしい。結局、そのような事情もあり、Ｙ氏は僅か三年でＳ短大を抜けることになった。

Ｉ氏にすれば、Ｙ氏は自分の言うことを聞かない扱いにくい奴だといったように映ったことだろう。しかし、Ｙ氏は当時の友人達と未だに交誼を持っているし、とりわけ、学問的な友情が変わらず続けられている。先ほども述べたが、最も親しかった彼の友人は現在、関西の私学大手の教授として活躍しているが、数年前、彼が教授に昇進する時、立派な書物を出版された。彼の本務校では教授昇進の基礎資格として著書があることが義務づけられているのである。

さて、このような現実を見ても、やはり「適材適所」という原則は概ね事実であるという思いを新たにする。

このS短期大学は労働組合が結成されるまでは、専任講師は教授会に出席できなかったが、そういう意味でも、教授会とは名ばかりの会議で、単に理事会主導の報告のための会議とでもいった類のものであった。そのような現実に業を煮やし、若手の講師達15名くらいが、ある日の教授会に強行出席した。学長は専任講師達に部屋の外に出るように告げたが、誰一人退席せず、その日の会議は執り行われなかった。このような事があった直後に労働組合が結成されたのだった。

Y氏がこの短期大学に赴任する直前に赴任の準備も兼ねた、打ち合わせのための英文学科の会議がS短大で三月末に開かれたことがあった。その時に出席していた50歳くらいの助教授の先生は、I氏から何かを尋ねられたり、意見を求められたりしても何一つ返答しないで、全くI氏を無視しているかのような態度だった。当然、Y氏や当時の新任教員達はこの助教授のことを奇人だといったふうに思った。しかし、着任して暫く勤めているうちに、この助教授の先生がI先生のことを大学人だとは思っていなかったのだろう、ということが判明したのだった。

ところで、この助教授の方はY氏達とは入れ替わりにS短期大学の近くの、ある女子大学に教授として転出された。

(2) P女子大学に移ってみたが…

さて、上記の通りY氏はS短期大学を僅か三年という短い勤務で辞し、次に四年制の私立P女子大学に移った。この場合の採用についてもやはりB大学大学院の恩師であり、かつB大学を定年退職された後、このP女子大学に大学院設置の関係で赴任されていたT教授の推薦によるものだった。T先生はB大学卒業後、数年このP女子大学の前身、P女子短期大学で教鞭を執り、その後B大学に移って二十数年教えていたが、B大学定年とともに、元の古巣であるP女子大学に帰って来たということであった。

Y氏にすれば、身内の恥を言うことになるが、このT教授はP女子大学に赴任する前のB大学では、その英文学科で大学院の修士論文担当の㋐教員であり、博士課程の科目も担当していたはずである。しかし、このP女子大学の英米文学科に大学院が設置される時の文部省による教員組織審査では、残念ながら修士課程の㋐教員として通らなかった。

Y氏は当時は28歳で専任講師であり、大学院とは関係なかったが、自分の出身大学の教員のレヴェルの低さに本当に残念な思いがした。大学院設置時の文部省による専門委員の教員

組織審査は非常に厳しいが、二年経過して修士課程が完成すると、学内審査が可能となる。恐らく、B大学大学院もそのような学内審査によって年功序列的に大学院の修士論文担当教員を決めてきたのであろう。

T教授がP女子大学大学院設置時に㊎教員に不合格だったということは本当は非常に恥ずかしいことである。と言うのも、B大学はP女子大学よりも世間的には遥かに評価の高い名門であり、その名だたる英文学科の大学院で㊎教員であったのに、遥かに評価の低いP女子大学の大学院設置時には、残念ながら文部省委任の専門委員による教員組織審査では合教員でしか通らなかった。

このような事実は、実は、何もB大学のような私立大学の教員に限った問題ではない。某国立大学（旧帝大の一つ）の英語の教官であった人で、しかも学生部長まで経験された先生が、定年退官され、やはり、ある女子大学に大学院人事で赴任されたが、文部省の教員組織審査では合教員でしか通らなかった、という話を筆者の親友から聞いた。以上のような二人の先生の話からご理解いただけると思うが、どこの出身であろうが、やるべき事をきちんとやっておかなければ、教員組織審査などの厳しい場面で、被審査者の真価が問われる時に評価されない、ということになる。

さて、こうしてY氏は四年制の女子大学に入った。四年制の大学だから今度こそ、きっと学究的な生活が送れるだろうと考えていた。しかし、現実はそう甘くはなかった。どうやら、

Ｙ氏の採用を決めた直後のＰ女子大学英米文学科の会議で、Ｔ教授が学科内の雑用をＹ氏にやらせると言われたようだった。

そのような事情を何も聞かされないままＹ氏は四月になって辞令交付のために初出勤して英米文学科に赴き、以上のような事情を知った。それらは、教務委員の補佐と英米文学会委員ということであった。そのために四月半ばの開講日まで登録事務や英米分学会入会手続き事務などで、毎日、学校に行かなければならなかった。

一方ではＹ氏が赴任したのと同じ年に、助手から専任講師に昇進した40歳くらいの女性がいたが、彼女にはほとんど何も雑用が当てられていなかった。無論、この人は既にこのＰ女子大には永らく助手として勤めていた。そこで、そのような忙しい大変な仕事が回ってきそうな気配を感じたら、学科会議で何らかの理由を付けて逃げることができたわけで、結局、彼女が逃げた雑用がＹ氏に全部回ってきたという状況だった。

このようなことは欠席裁判のようなものだったが、Ｙ氏はそこでは一番若手だったし、文句の言いようがなかった。現にＴ教授は彼の大学院の先生であったし、周りには数多くのＢ大学出身者がいた。

系列校、準系列校への就職の一番大きな問題点はここで述べたような点である。すなわち、新規採用の若手教員に対して時として負担加重な仕事や担当教科目を押し付けてしまうということである。そこで問題なのは、そのような過剰な期待に新規採用者が十分応えなければ

「あいつは何だ。折角入れてやったのに」などといった過った評価を周囲の同窓の教員達が下してしまう可能性があるという点である。

次に、担当教科目について述べておこう。このことに関しても、教務部から担当予定科目の授業内容記入用書類が送られてくるまで、Y氏は何も聞かされてはいなかった。担当予定の7コマのうち、4コマは英作文で、一クラス45名くらいの必修科目だった。英作文は45人一クラスでも大変なのに四クラスも押し付けられた恰好だった。そのほかは2年生、3年生の専門科目のクラス、それに3年生のゼミのクラスであった。ゼミは卒論指導のクラスをも兼ねた4年生のクラスがあったが、それらは概ね教授と年長組の助教授が担当していた。

明らかに授業分担の原則が見えてくるが、それは若手の講師は基礎科目を沢山持たされる、というものだった。しかし、考えれば、このような事は、やはり、不愉快であるし、何にもまして若手の講師を一人前の教員とは見なしていない、という意識の表れでもある。加えて、若手は自分の専門領域の科目こそ担当できるわけで、そのようなクラスをできるだけ持たせてやるというのが上に立つ者の良識ではないのか、と本当にY氏は腹立たしく思った（P女子大学の日本文学科は若手の講師も全員4年生のゼミを担当していた）。

逆に先ほど登場した女性講師は英作文を一つも持っていなかった。彼女の持っていた科目はLLのリスニング訓練のクラスが4コマ、その他に2年、3年生用の専門科目のクラス、それに3年生のゼミのクラスだった。

Ｙ氏の担当予定の四クラスの英作文については、Ｐ女子大学の英米文学科の教員からも、「ちょっと四つもできないのでは？」という声もあったようだ。しかし、これについてもＴ氏が「Ｙ氏にやらせる」といった発言をされたようであった。本来、自分の教え子であり、これからのある人だと言うのであれば、Ｔ氏のような上に立つ人にもっと良識があって欲しいものである。

無論、Ｙ氏と比べて、この女性講師も持ちコマの内容にはかなり大きな差異はあったが、概ね基礎科目を持たされていた恰好だった。赴任当初のこのような状況は、明らかにＹ氏が自分の教え子だから相当の無理が言えるといった思い込みがＴ教授にあったのだろう。このようなことは、やはり、ファミリー的な意識の表れなのであろう。専任教員として一旦就職すれば、グレードの違いはあれ、もう同僚なのであるから、とりわけ弱い立場にある採用されたばかりの若手教員にはできる限り無理な加重負担にならないような配慮がなされなければならない。

例の40歳くらいの女性講師は、ＢＡ（文学士）しか取得しておらず、元来、実習助手として採用された方であった。これは明らかに事務系列の人間としての採用であったが、それがいつの間にか教員系列に組み込まれていた。そこで、過去のそのような事情を当然周りの教員は皆知っていたので、彼女にはできるだけ配慮してやって仕事の量を軽減してやろうというような、言葉に表れない全体の同意があったのだろう。

考えれば、それはY氏にとっては迷惑な話だった。そのような事情で、彼女の専門ははっきりしなかったし、いつも何かにおどおどしているかのような雰囲気があった。Y氏が赴任して二年目に、「いくら何でも英作文4コマはできない」ということで、学科会議にて彼女に一つくらい持つようにという流れになったが、結局、彼女は「英作文は、ちょっと、よう担当しません」と言って断った。

だが、専任講師というのであれば、どのような科目であれ、それを担当するように言われたら、断れないはずである。本来、このような発言は認められないのであって、学科長がそういうことを言わせないように配慮しているべきなのである。

このような発言をする人間は、確かに自分が英作文を担当する自信がないから単にそう言ったまでのことなのだろうだが、よく考えれば、そう発言した人間は自分は断っても良い権利を有していながら、Y氏を含めた他人にはそれが認められていない、という主張を暗のうちに行っていることになる。恐らく、彼女は、そのような自分の身勝手さが認識できていないのである。

また、そういう発言は単なる甘えの心理の一つの具現に過ぎないように思われる。さらに言えば、そのような発言は自ら自分の無能をさらけ出すものでもある。

さて、前節でも述べたが、Y氏は非常な熱血漢であったので、自分の置かれた極めて不公平な状況について、次年度は改善して欲しいという旨のことを教務委員に申し入れた。無論、

彼の言い方にも問題があったのだろうが、教務委員の女性助教授は「先生なんか、国立に行ったらゼミなど持てない」とかいった全く無関係な批判を彼に行った。

この女性助教授は晩学な方（当時45歳くらい）で、私立女子大学から、公立大学の大学院（修士）、そして、名だたる旧帝大系の博士課程を単位取得退学してP女子大学に赴任していた。そのような自負心があったのだろうし、Y氏などT教授の推薦で入ってきた私学の修士号しか持っていない、たいしたことない出来の悪い者くらいの思いだったのだろう。

現に、先に述べた非常に無礼な発言に加えて、「沢山論文を書いていらっしゃること」などといった批判的な発言もしていた。これは、裏返せば、つまらぬ論文ばかり沢山書いている、といった意味を暗示する発言であった（Y氏にとってはこういう発言は素晴らしい起爆剤になったし、彼は現在国立大学の専門学部の助教授として、また大学院の㊖教官として活躍している）。

こうして年月が流れ、Y氏はついに33歳という若さで（つまり、Y氏がP女子大学に赴任してまる四年が経過した直後に）、３００ページの単独の翻訳書を出版した。素晴らしい仕事だった。どのような仕事であれ、それを少し眺めれば、その仕事をした人間がどの程度の力量があるかは、自ずから明らかである。

彼は、その翻訳書を英米文学科スタッフ全員のメール・ボックスに配った。これは、やはり彼の無言の抵抗だった。この女性助教授は、勿論、著書はおろか訳書すらなかった。彼女

はY氏の訳書を受け取った直後に初めてY氏に出会った時には、「しまった、とんでもないことを言ってしまった」とでもいうような態度だった。

人間、自分よりも遥かに能力的に下だと見くびっていた相手が、自分の思っていたより遥かに凄い能力を持っていたことが疑うべくなく書物の形で証明された時には、本当に相手の大きさに驚かされるものである。しかし、彼女の偉い所は「あんな立派な御本を出版されましたね」と認めるところだった。

当時英米文学科の教員は全部で15人くらいだったが、大学院のためにやってきた国公立退官組の先生方の中には業績的には本当に素晴らしい方がいた。その他の合教員や学部のみ担当の教員は、著書は誰も著していなかったし、薄い訳書を一冊出版している教員が一人いたに過ぎなかった。

このような状況の中で、某国立大学を定年退官して、P女子大学の大学院㊌教員としてY氏より一年先に着任されたM教授は、このような教員のレヴェルの低さを本当に黙って堪え忍んでいた。寡黙の人であった。

このような学問的に全く無刺激、無活力に等しい状況の中でY氏の仕事は、周囲の人間に、はっと思わせる快挙であったし、33歳という若さでの仕事であったから、驚きもひとしおだった。それが50歳も越えた教授の仕事なら、周囲の人間の驚きもたいしたことはなかったのだろう。M教授も賞賛の言葉をかけて下さった。

例の教務委員の女性助教授は、Ｙ氏がそれまでいたＢ大学出身の先生方とは随分違っているという事を、嫌というほど認識させられたし、彼女としてもＹ氏の仕事から随分大きな刺激を受けることになった。その二、三年後、彼女は一冊の翻訳を初めて出版することになった。そのような意味で、Ｙ氏の単独での３００ページの翻訳書出版のインパクトは実に大きいものだった。

学究生活も送らず、「翻訳なんてしても仕方がない」、「翻訳なんてしている時間がない」などと発言する人間もいるが、そういう人間に限って自分は著書はおろか、翻訳の１本すら出版していない。それ以後Ｙ氏は目覚ましい業績を挙げている。

(3)　Ｙ氏を飛躍させたある決断

人間が一生を生きて行く中で、何度か大きな節目で決断しなければならないことがある。その決断によって何がしかの人間関係が壊されることになっても、そういう決断をせざるを得ないような場合も出てくるだろう。

Ｐ女子大学では、Ｙ氏が赴任した時には既に労働組合があった。中高と一緒の組合であり、

どちらかと言えば、中高主体の組合だった。その点に関してP女子大学は、（労働組合結成以前の）S短期大学よりは待遇面ではましではあったが、特に入試手当に関してはP女子大学はお話にならなかった。と言うのも、理事会の考えでは入試は日常業務の一環だと言うのであった。

しかし、そうだとしたら、なぜ推薦入試や試験選考の試験監督として毎回Y氏を含めた若手が当てられるのか、とY氏は思った。どうもこれは教務部長の意向のようだった。

当時、同じく、B大学出身の男性のMT教授（当時50歳くらい）が教務部長を務めていた。Y氏が着任した初年度の学年暦が終わりかけた一月初めの教授会で、試験選考入試時の業務分担一覧表が配布された時、勿論Y氏も試験監督と採点が当てられていた。これはごく普通の業務であったし、ほとんど全員が当てられていた。

Y氏の場合、これらの業務に加えて以下のような信じ難い業務まで割り当てられていた。しかもそれは彼だけであった。すなわち、この試験の受験者がスクールバスに乗り損ねないように、という配慮から一つのターミナル駅に出向いて立ち番指導するようにという仕事だった。

この一覧表が教授会で配布された時に、Y氏は「この仕事は来年からはなくして欲しい」と発言した。MT氏にすれば、Y氏のような若手は、まるで、昔の徒弟か大店の丁稚小僧であるかのように感じていたのだろう。

系列校、準系列校への就職の難点は、しばしばこのような問題に凝縮されているように思われる。つまり、新規採用の若手教員は個人として当然認められて然るべき教員としての人格を軽視、ないしは最悪の場合には無視されてしまうことである。

先ほどのスクールバスの立ち番指導については、仮に入試委員会でそのような仕事の必要性について誰かが言ったとしても、教務部長たる者が、それは教員系列の仕事ではない、と教員にやらせることに待ったをかけることができたはずである。

ところが、Ｙ氏がその件について教授会で発言した時の教務部長の返答は、事務員が足りないからということであった。しかし、本当に深刻な問題はそこにある。仮に事務員が足りないのなら、アルバイトでも雇うべきなのだが、それをちょっと若手のＹ君にやっておいてもらおう、といった発想をすることである。一事が万事で、何事もそのような発想で事が運ばれる。

そのような発想をすることとは直接関係ないように見えるが、結局、学問的に自信がないからこのような発想にならざるを得ないのであろう。このことについては一つの間接的な判断根拠があるが、それについてはこのＭＴ教授と彼の大学院担当資格について述べる時にふれることになるだろう（１１６ページ以降参照）。Ｙ氏はこのＰ女子大学に十数年在職し、Ｐ女子大学を辞することになるが、結局は彼の退職の決意はこのような事情にも遠因があったと言えば言えないでもない。

さて、Y氏はこれまでの話の中でも示唆してきたように、かなり優秀な人物であった。そのため、歴代学科長は何かにつけて彼に学科内の重要な職務をやらせたがっていたし、現に彼は教務委員の補佐と、教務委員を含めて四年、それに入試委員、英米文学会と忙しい委員ばかり当たってきた。一方ではそのような忙しい委員には全く無縁な者もいた。

そのような中でY氏は七、八年勤めた頃、イギリスへの留学を決意し、翌年その希望を実現した（このことについてはすぐ後でふれる）。ところで、先ほどのMT教授も教務部長退任後、イギリスに留学している。これには四年もの長きにわたって教務部長を務めたことに対しての理事会からの褒賞といった意味があったのかもしれない。

ご承知のように欧米の大学（大学院）はだいたい九月の終わりくらいから新学期が始まる。このMT氏が留学する時もやはり、その年の九月から約一年留学したのであるが、留学する年の四月からはほとんど教授会にも出席しないで、担当科目も全くなかった。学科内の役も当たっていなかった。と言うより、自分で勝手に全部外したのだが、彼がやはり当時は学科内で声が大きい人物であったから、誰もそのことに対しては文句を言えなかった。

こうして、彼の場合は、何物にも邪魔されずに、渡英のための語学訓練をも含めた準備に半年を費やすことができた。ある意味では理想の出発準備だと言える。

Y氏の留学に話を戻そう。Y氏が留学することになった時、当時の学科長はMT氏であった。Y氏はMT教授がイギリスに留学した時の事情をよく知っていたので、自分の場合も彼

の時と同じような措置を講じてもらえるだろうと思っていた。少なくとも役割分掌の二年目に入っていた入試委員は外してもらはなければ困ることになる、と思った。

無論Y氏が留学する年の新学期が始まるまでに、このような問題を含めて学科会議が数回持たれたが、結局、MT氏はY氏の入試委員は外さなかった。そのような会議で、ある教授が「あなたの場合はどうだったの？」とMT氏に聞いたことがあったが、「皆がそう言ったから……」と言って自分が何もして行かなかったことを正当化しようとした。しかし、事実は先ほども述べたが、誰もそのようなことを言いはしなかったし、そのことは、皆、暗黙裡に承知していた。

このようにしてY氏は、結局、月曜と土曜の午前中2コマずつの、計4コマ、それに入試委員を出発直前の七月末までやらされることになった。この時の事情というのも、七月初めの学科会議でY氏自ら、かなりきつい口調で「九月の出発直前まで私が入試委員をやっていくのでしょうか」と言うまで外してくれなかった。それまでは「学長がやっていくように言っているから」とかいった嘘の理由で引き延ばしていたのであった。

Y氏にすれば、MT教授は自分の先輩であるし、恐らく何も言わなくても彼自身の場合と同じような措置を講じてもらえるものと思っていたが、Y氏は自分の場合には極めて不利で不公平な扱いであることに本当に不愉快な憤りを感じないではいられなかった。これが同じ大学の出身者に対するやり方なのか、後輩に対する扱いなのかと、どう考えてもY氏は腹の

虫が治まらなかった。しかし、彼は残念ながら助教授だったたし、まだこれから教授昇進も含めて裁かれる身分であった。当然MT氏はそのようなことは全て計算ずくめで事を運んでいたのだろう。

恐らく、入試委員代任の問題はさておき、持ちコマに関しては、仮にY氏が全く半年何も持たないでいるとすると、少なくともいくつかのコマは非常勤で賄わなければならないことになる。そういうことを気にしたのであろうし、理事会に対して少しでも良い顔がしたかったのであろう。現に持ちコマの問題については、最初はY氏に前期集中で8コマという無茶苦茶な数字を挙げていたが、Y氏以外の若手教員から、そんな無茶苦茶なという反論を受け、結局、前期集中4コマ（月曜と土曜の午前中2コマずつ）で納まった恰好であった。

Y氏にすると、MT氏も同じ大学（及び大学院）の同窓生であるから、前途有為の人材と口先だけではなく本心からそのように思っているのなら、もっと思いやりのある配慮があっても然るべきであっただろう。例えば、MT氏と全く同じ条件とは言わずとも、せめてもう少し気持ち良く渡英できるようにしてやることができたはずであった。それが、学科長たる者の重要な使命だと思われた。

こうして、Y氏は出発直前まで苦々しい思いに苛まれたのだった。このことが原因で、Y氏はP女子大学を転出する決意を固めたのであった。このようなことがもっと高じてくると、本当の人間不信に陥る寸前までいっただろうし、ひょっとして精神障害をも引き起こしかね

ない直前までいったかもしれなかった。上に立つ者に大学人としての良識がなければ、その下にいる者がいつも泣かされる、ということは多分事実である。しかし、Ｙ氏の場合これまでそのような状況になったのは決まって同窓の者が上にいた場合であった。同窓生だというのであれば、むしろ逆の方向に良い効果があって当然であるはずなのに正反対の現実をこれまで何年にもわたってＹ氏は経験してきた。

こうしてＭＴ氏の本性の一端をかいま見た思いがした。そのことでＹ氏はこんな所にいても仕方ない、といよいよ転出の決意も新たにした。できることならＢ大学の同窓の先輩がいない国立大学に転出したいと思い始めたのだった。

Ｙ氏がイギリスから帰国して、イギリスの大学に提出した論文をベースにした英文の書物を出版することになった。これは帰国後三年経ってからの出版であった。また同時にイギリス留学前から取り組んでいた専門分野の翻訳書出版も一年前にやってのけていた。

このように立て続けに大きな出版の仕事をこなしたＹ氏に対してＭＴ教授は、何となく自分とは違う、とは思いながらも、やはりまだ若手の部類に入るＹ氏が目覚ましい活躍を遂げていく姿にどことなく遣り場のない焦りと羨望を感じないわけにはいかなかったのだろう。

こうして、当時の英米文学科の中では、大学院の国立退官者一人は別として、Ｙ氏の業績は光り輝いていた。そのような意味で業績の面では、もうとっくに教授に昇進してもおかしくはなかった。Ｙ氏は確か41歳くらいであって、教授になるにはまだ若いとＭＴ氏は思った

だろうし、もっと恐ろしいことはY氏が教授にでもなって、しかも大学院の㊌教員にでもなられたら、それこそ始末に悪いと思ったことだろう。そのような理由で、MT氏は学科長在任期間中にはY氏の教授昇任人事は出さなかった。

Y氏がイギリスから帰国して、以上のような出版を重ねた頃、彼と同分野の研究領域の助教授を、MT氏は教授にしようとした。この助教授はY氏よりは6、7歳年上であったが、業績的にはかなり問題があった。

そこで、MT氏はY氏を自分の研究室に呼んで、「今回の○○君の昇進の件については学科会議で何も言わないで欲しい。次には、あんたを出すから…。大学院もあんたがやったらいい」と言って、この助教授の昇進を学科で検討する時に、Y氏が反対しないようにという根回しを示した。これまで、何度もMT氏に裏切られていたY氏は、恐らく、自分の昇進はMT氏は持ち出さないだろうと思っていたが、案の定、その通りであった。個人的に、口頭での話であるとはいえ、一個人の身分に関することである以上、学科長は自分の発言に責任を持たなければならないのではないか。

しかし、同様に驚いたことには、長年高等学校で教えていて、短期大学での講師歴三年、P女子大学に来て助教授四年のK氏を教授にしようとしたケースだった。そこで、教授への昇任候補者を決める学科会議で強引にK氏を出したMT氏ではあったが、結局、学部全体の人事委員会でこのK氏の昇任は認められず否決されてしまった。それも当然で、このK氏に

は十分な業績がなかったし、何にもまして教歴が少な過ぎた。彼の場合、結局、大学での教歴不足が大きな原因であった。ただし、年齢は、当時、既に50歳近くだったと思われる。そのこともあって、ＭＴ氏はこのＫ助教授を早く教授にと思ったのだろう。

逆にＹ氏は教授たるに相応しい業績があったが、自分から教授昇任審査を申請できるような制度がなく、審査に出すか否かは概ね学科長の胸三寸というところであった。その意味で極めて非民主的方法によって審査に出すか否かが決められていた。41歳というのは、確かに僅かながら平均的な教授昇進年齢よりは早いような気もするが、驚くほどの早さではないし、むしろＹ氏を早く昇進させた方が周囲の若手教員のためにも刺激となったはずである。頑張って勉強し、業績を挙げれば早く昇進できるし、大学院㊅教員にもなることができる、という意味でのやる気を若手に出させる事にもなっただろう。しかし、Ｙ氏とＫ氏の例からも明らかなように、立派な業績を積んでも、それがまともに評価されなければなす術がない。Ｙ氏はＫ氏に対して何も嫌な感情を抱きはしなかったが、このようなＭＴ教授の本当に不愉快な大学人らしからぬ人間性には腹立たしい思いに苛まれるしかなかった。

ところでＫ助教授は以上のような事情で翌年度Ｐ女子大学から、ある医科大学へ転出した。彼らしい転出だった。専門学部ではないから、彼の業績についてはあまりとやかく言う人もいないだろう。「翻訳なんてしても仕方がない」とか「翻訳などやっている時間はない」とかいったことを言ったのは彼だったし、「書かないのも一種の見識だ」と言ったのも彼であ

った。

しかし、本人自ら著書はおろか、当然訳書の一冊もなかった。そのくせ、彼の履歴書と業績一覧が教授昇任審査のための人事委員会に出される前の学科会議（例のMT氏の強引なやり方での昇任候補の決め方をした会議）の席に出された時、彼は教科書を著書の中に加えていた。しかも、その教科書というのは、然るべき出版社から出されたものではなく、彼が以前勤務していた短期大学で作った非売品であった（そのことは言い換えれば、然るべき出版社で引き受けられたものでなければ、それは授業のプリントと同じ値打ちしかないという意味である）。

Y氏は彼の業績一覧を眺めながら、結局、K氏は口では「翻訳しても仕方ない」などと大見栄を切っていたが、業績的には、やはり随分しんどい人だ、と実感した。

人間、素直に他人の行った立派な仕事を認めないといけないのではないか。素直になって認めるところから発展もあるのだ、と思われる。以上のような出来事から、Y氏の転出の決意は決定的となった。

さて、以前に述べたMT氏の大学院担当の件であるが、大学院が設置されてから彼は永らく（形式上は修士論文指導不可能な大学院補佐の）合教員だった。無論、著書はなかったし、まとまった形の訳書とてなかった。しかしイギリスから帰国して暫く経った頃、ようやく訳書を一冊出版した。これは一流の出版社からで、分量も相当なものだった。この出版社はY

氏が訳書を出した出版社と同じだった。

ＭＴ教授はこの訳書をもって、大学院の（修士論文指導可能な）㊅教員資格を申請した。大学院の審査委員会で、日本文学科のある教授が強硬に反対したと聞いているが、それも当然だと思われる（この日本文学科の教授は非常に学究的な人だった）。また、当時、英米文学科の学科長を勤めていた国立退官教授ＭＴ氏は、心情的にはＭＴ氏の資格審査は出したくないと思われたに違いない。

しかし、大学院の教員組織について言えば、㊅教員が三人、合教員が二人必要ということである。合教員は大学院補助だからたいして問題にならないが、㊅教員は一人でも欠員が出るとやはり問題となる。このような欠員補充の意味でＭＴ氏が昇格したのだった。

ＭＴ氏が翻訳一冊、後は記念論文集掲載の論文２、３本、それに学内紀要30編くらいで㊅教員となれたのなら、Ｙ氏は業績的にはその資格は十分にあった。彼の場合には英語の著書もあったし、訳書も既に三冊はあったからである。そのような理由で41歳ではあったが、少なくとも大学院合教員の資格は認めざるを得なかったただろうし、ＭＴ氏にすれば、出したくはなかったかもしれないが、結局、Ｙ氏の場合は大学院資格審査委員会に出されて軽く通った。現に彼はそれ以後たいした時も経ないで、現在は国立大学の専門学部で㊅教官として仕事をしている。無論、Ｐ女子大学を転出してから業績も大きく伸ばしているし、教歴も増えている。

ＭＴ氏に大学人としての良識がもう少しあれば、みすみす有能な人を他大学に転出させることはなかっただろうし、それこそ上に立つ者の、人を見る目たる見識の高さである。ファミリー的な学校に就職すると、個人の能力がまともな形ではなかなか評価されないことが最も深刻な問題なのであり、しばしば有能な若手の「足を引っ張る」という、歪んだ形で対処される残念な結果が生み出されることになる。

Ｙ氏がＰ女子大学を転出する決意を固めた背景は、概ね、以上のような事情からであった。それに加えて、その間Ｂ大学との系列校であるＢ女子大学からもＰ女子大学に何人かが非常勤として来ていたが、そのうち二人のことを書き記しておきたい。そのうちの一人、Ｕ氏はＭＴ教授と年齢が近く、大学院も同期であったようで、Ｕ氏は出勤すると、いつも決まってＭＴ氏の研究室に行っていた。

このＵ教授はＢ女子大学で英文学科の大学院も担当していたが、彼の履歴書と業績一覧がＰ女子大学の教授会にて提示された時に、Ｙ氏はその仕事量の少なさに、本当に唖然とさせられた。大学院㊅教員でありながら、Ｂ女子大学の学内紀要と学内英文学会発表の論文が僅かに12編程度で、それに教科書の編注が１本といったところであった。

もう一人はＯ教授で、この先生はＢ女子大学で学長を二期勤めた人だった。無論、そのような職務に就いていたら、様々な委員会で多忙であっただろうとは思われるが、この方の業績も、先ほどのＵ教授に負けず劣らずひどいものだった。このＯ教授がＰ女子大学に非常勤

として出講することになったのは、確か60歳前後であった。無論、この教授の方もＢ女子大学大学院の㊀教員だった。彼の場合、学内論文が僅か10本足らずで、二人で共訳になる１５０ページくらいの書物が１点といった感じであった。

さすがに、この人がＰ女子大学に非常勤として来ることが紹介された教授会で、その履歴書と業績書が出された時には、英文学科以外の他学科の良識ある先生方からは、言葉には出ない軽蔑の雰囲気が教授会に漂っていた。明らかに、その雰囲気はＵ教授やＯ教授といった先生方の学問研究のレヴェルの低さに対する半ば軽蔑的な心的態度に加えて、またＢ大学か、といったＢ大学出身者一般に対する軽蔑の姿勢でもあった。

Ｙ氏は自分も同じ大学出身でありながら、本当に残念だし、恥ずかしい思いだった。勿論、同窓とはいえ、他人の人事について何もＹ氏がやきもきする必要はないのだが、関係はないと思いながらも、やはりＢ大学という名前が出てくると気になるというのが、同窓出身者なのだろう。

Ｙ氏にすれば、自分もＢ大学の出身であるから、自分個人を知ってくれている人ならいざ知らず、そうでない人達はＢ大学出身者に対して、誰彼なしに、十羽一からげに、何だＢ大卒か、たいしたことない、といった固定観念からくる軽蔑的な態度がどことなく出てくるのが気になった。自分だけは違うんだなどと、いくら心で思っても他人はなかなか分かってくれないものである。そのことを形で示すには、Ｙ氏としては国立大学に抜けるしか仕方がな

かったのである。
　彼は十数年P女子大学に勤務した後、大学院関係の人事で公募されていた、ある国立大学に採用された。Y氏にすれば、公募に応じたら、恐らく通るだろうという自信があったし、現に彼は採用された。このような意味で、Y氏の決断は彼にとっては大きく飛躍するための第一歩であった。

第4章

大学の運営 これがその実態です



ミシガン州立大学(アメリカ)

(1) 学部運営の基本方針

近年、大学はいずれも、公開講座、図書館の公開・開放などを通して、地域との様々な形での交流によって、一見、一般大衆にとって従来よりも随分身近な存在になったように思われる。しかし、それでも相変わらず大学の実相は一般大衆の目にはなかなか見えてこない。「大学開放」などといった言葉があるようだが、実像はやはりヴェールに包まれたままだ、というのが本音であろう。

大学に勤務する筆者でさえ、自分の所属学部のことは知っていても、他学部のことは、英語教官のことはともかく、その他の教官のことは、たまたま、ある全学委員会で委員になった時に顔を合わせる程度のことでしか面識がない。従って、キャンパスを行く数多くの他学部の教官のことはほとんど分からない、というのが本当のところである。大学に勤める筆者でさえ、このような有り様であるから、一般大衆は推して知るべし、と言える。

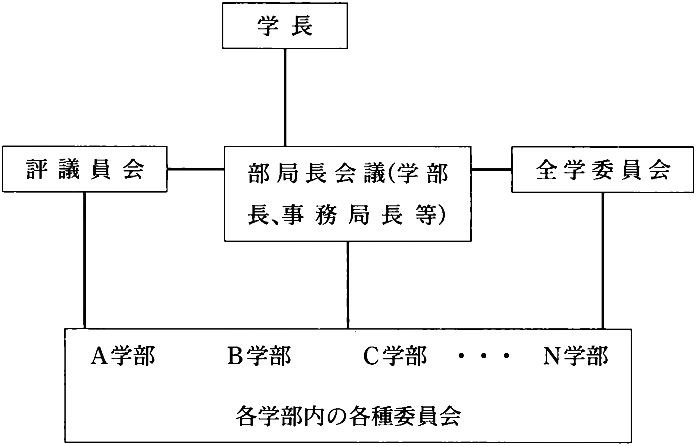
大学への志願者向けの案内書は、数多く出版されているが、そのような書物には本書で述べられているような内容は皆無に近いだろう。

さて、大学の一つの学部は一つのコミュニティーだと言っても良い。すなわち、学部として、何らかの問題にいかに対処するかは、教官全員の参加が義務付けられている最終決定機関の教授会で審議・議論され、決定される。例えば、学部をいかに改組するか、学部の定員変更や現行学科のカリキュラムの内容変更、あるいは、新学科の設置、さらには前章でのテーマであった教官の昇進、などの重要な問題を審議・議論・決定するわけである。

一つの学部は、無論、一つの組織体（コミュニティー）であるから、何かを学部として決定する際には、ことの初めから教授会で審議を始め、議論を行うわけではない。教授会のたいていの議案は、教授会の下位組織である数多くの各種委員会がまず問題についての議論を重ね、あらかじめある種の方向性をもって一つの原案として教授会に上程するのである。

この委員会は原則として各学科の誰かがメンバーとなっている。そこで、学科の教官の数が多ければ、ひとり当たりの分担する委員会の数が平均して減ることになるのである。しかし、英語科のような、教官定員五名の小さな学科では、一人の教官がいくつもの委員会を兼任しなければならない。

さて、委員会という言葉が何度か登場したが、それは大学全体の全学委員会と、学部内の委員会との二種類ある。さらに、委員会ではないけれども、学科内の様々な仕事がある。全学委員会の中には、全学の一般教育などの教科目のバランスやクラス数などを扱う全学教務委員会、留学生委員会、全学コンピュータ・ネットワーク委員会などがある。



一つの学部しかない単科大学の場合、学部委員会が、即、全学委員会的な機能を有することがある。以上のような組織体としての大学、学部の中での委員会組織の状況は、他種の学校の場合にも、ある程度は当てはまるだろう。

以上の、大学を運営するのに欠かせぬ全学委員会、学部内委員会などに加えて、ある面では私学の理事会的な委員会としての大学評議員会がある。学長任命による各学部の評議員、学部選出の評議員からなるケースが多い。この評議員会は大所高所から大学のありようを検討するものである。

さて、ここで大学の委員会組織を上のような図式で示しておきたい。図式は非常に概略化されたものではあるが、大学運営の大まかな姿を理解して頂けるだろう。

(2) 教授会ってどんな会？――思わず噴き出す珍議論

教授会というものは随分昔は文字通り教授のみからなる会議だった時代もあったが、民主主義の普及と相まって、大学の運営に関しても開かれたものであるべきだする考え方が主流となってきた。そこで、今日では数多くの大学が教授、助教授、専任講師からなる教授会を開催している。定例教授会という開催のされ方で月に一回か二回が普通である。無論、臨時の教授会も場合には開かれる。

さて、筆者の大学の教育学部は教授、助教授、専任講師を含めて、約１２０名の大所帯の定員である。基本的には教授会は全員参加が義務付けられている。会議の議長（団）の決め方も学校によって異なっている。学校によっては教務委員長が議事進行役を行っているところもある。また、場合によっては教授会メンバーから議事運営委員が数人選ばれ、その人達が会議を切り盛りすることになる。

普通、教授会は構成員の三分の二の出席が必要であり、人事（新規採用、昇任）などの重要案件の場合、教授会出席人数の三分の二の賛成票が必要である。その他の案件は過半数で

決められることも多い。

教授会に上程される議案がどのように出されてくるか、また、いかなる形で報告されるかについて一つの具体例を示しておこう。年度末に近いある日の教授会で、教務委員長が学年度終了直前の非常勤講師による集中講義の案件を出した。無論、これはある教科目（実験科目で3年次前期というように学年及び履修時期の指定があった）を不合格になった4年生の学生に、再履修させるためであった。当然、教務部長は然るべき説明を行った。それだけ聞いていると、「何だ、当然の事じゃないか？」と思いたくなる。

しかし、その教科目開設の当該学科の、ある教授から異論が出され、彼は非常勤講師採用には反対した。事の発端はこうだ。現在、その学科にいる4年生は全員で21名、すべて女子だったが、彼女たちが3年生の時、当然、学年履修時期指定の必修科目だったこの教授の実験科目を登録し、前期終了時にテストを受けたが、なぜか全員不合格であった。

そこで、学生達はこの教授にテスト答案を返して欲しいと申し出たが、彼はあくまで返却しなかった。学生達は、当然納得がいかなかった。学生から連絡を受けた当該学科の学生担任、学科主任からもこの教授に答案不返却の理由を聞きたい旨の申し入れがあった。しかし、あくまで返却を拒否され、当該学科の教官達は学部長に訴えた。それでも、彼は学部の中には答案を返していない者もたくさんいるとかいった理屈を付けて、結局返却しなかった（確かにそういう教官もいるが、何も問題は起きていない。答案返却を学生が求めたのは、全員

の不合格について何か不審な点があったからなのだろう)。

この教授は、これらの学生が3年生だった年度末に再試験をすることにしたが、学生達は、この再試験を全員でボイコットし、学部長許可を得て、公開質問状のような掲示を出した。これに対してこの教授は恐らく非常に腹を立て、怨念のような感情を抱いたのだろう。

当該学科でも、当然この問題について何度も議論がなされたに違いないが、学部長の調整まで入ってなお解決法が見出されなかった。普通、たいていの教員は教授会で自分個人の問題が論議されるのを、誰しも好みはしないから、ある時点で不納得のままであれ、妥協策を見出すものなのであるが、この教授は一味も二味も違っていた。彼は自分の非を絶対に認めようとはしなかった。

学生達は、掲示を出してこの教授を批判した事に対して、彼にどうやら手紙を書いて謝ったらしいが、彼はそれも受け入れずにいた。当該学科教官たちから厳しく批判、糾弾されたのを恐らく根に持ったのだろう。学生が4年生になって、彼の同科目を再履修しようとしたが、21名しか実験設備がない事を理由の一つに彼はこの学生達を自分の実験科目には受け入れなかった。基本的には、その科目は3年生用の科目ということであったし、さらに彼の言い分では「学生達は私が行おうとした再試験をボイコットしたから、その時点でこの科目を放棄したのだ」ということだった。

また、何とか打開策を探ろうと、当該学科教官は4年生全員、それにこの教授を交えて話

し合いを持とうとしたが、この教授は二回ともそのような会合に出席しなかったと聞いた。学生に対して文句があるのなら、どうしてそのような機会に出席して言わないのだろうか、と本当にこの教授のひねくれた心境と卑怯さに腹立たしい思いだった。

基本的にはこのような問題は教授会の議案としては馴染まないものである。だが、そのことは当該学科の教官としても百も承知しているだろうが、もうどうしようもなくなって、教授会に訴えてでも学生を救おうということしか手だてがなかったに違いない。

教授会でこのようなことをこの教授がまくし立てたので、老教授の中には、「単年度の問題はその年度内で処理しなければならないし、感情の問題と教科目履修の問題は切り離して考えなければならないのでは」といった示唆が出されたりした。この意見は当然だった。それに加えて、「それじゃー、先生の実験科目は一度落としたら学生は卒業できないのか」といった疑問も出されたが、それに対しても彼は「そういう事態も起こりうるし、そのため予め履修要覧も学生に配布しているのだ」などといった理屈を述べていた。

無論、どのような教科目履修といえども、毎年一人くらいは、病気などの理由で欠席数過剰のため単位の取れない者が出る可能性がある。だが、そのような事情なら学生が全員揃って再試験をボイコットするといった強硬手段に出ることは考えられない。この教授にも大きな教育上の問題があったのだろう。

そこで、彼が拒否した新4年生は、何も措置が講じられないまま4年生の学年末を迎える

形になった。そのため、この教科目を4年生の学年末に仕方なく非常勤講師による集中講義という非常手段で履修させるしか解決法がなかった。

無論、この教授に新4年生のためにもう1コマ3年生用とは違うコマを開いてもらうようにといった要請も出されたようだが、彼はその必要はないとし、拒否した。さらにこの教授会で議案として出された非常勤講師による同一教科目の開講は、自分の教学権の著しい侵害であるというのだった。彼は以前にも同じような問題を起こして裁判に訴えたが、自ら取り下げたと聞いている。

こうして、教授会当日は、かなりの議論に加えて、聞きたくもない不愉快なやりとりが延々三時間近くなされた後、採決によって事を決めようということになった。そのやりとりの中で事もあろうに、この教授は自分の所属する学科の、ある女性教授のことを「××のへなちょこが何を言うか」とかいった聞き捨てならない発言をした。発言者本人はかなり腹を立てていて、恐らく学科会議でこっぴどく批判されたことに対するしっぺ返しのつもりだったのだろうが、聞かされている者としては言葉遣いの不愉快さ以前に滑稽さのために噴き出している教官も数多くいた。

この議案は、かなり議論も出尽くしたので、無記名投票という形で採決され、原案賛成70数票、反対10数票という大差で可決された。その結果を見て、この教授は教授会を退席してしまった。結果が不愉快だったからだろうし、自分の言いたいことだけ言ったらそそくさと

退席してしまうということなのであろうか。何とも後味の悪い議事だった。

(3) アルバイトに精を出す教員の実態

筆者がかつて勤務していた女子大学で、まだ推薦入試制度が十分確立していなかった頃、何かにつけて日本人の若手教員が入試でよく使われた。問題作成、採点、面接と本当によく当てられた。一方では、同じ年くらいのアメリカ人講師がいたが、彼はその推薦入試の当日、非常勤講師の仕事があって、そちらに出講するという。もし筆者がそのようなことを言い出していたらどうだっただろう。たまたま筆者はその日には非常勤の仕事は入っていなかったが、仮に入っていたとしても、きっと学科長や教務部長などから非常勤の仕事は断るようにという指示（命令）が出されたことだろう。

何故このアメリカ人の講師は許されるのだろうか。彼は身分的には我々日本人と同じ扱いで、教授会にも出ていたし、給与面でも同じ扱いだった。彼が「その日は非常勤があります」と、申し出た時に入試委員長が学校に待機している旨を指示すべきだったはずだ。

このようなずさんな入試のありようは本当に問題だったし（教員間の差別という意味で）、

このアメリカ人講師は自分の本務校に対して十分な帰属意識があったのだろうかと、疑いたくもなる。

多くの国公立の大学で、たいてい非常勤講師として他大学に出かけてよいコマ数はだいたい決められている。週一日4コマ程度である。それには当然意味がある。一週間の内たくさん非常勤のコマを入れて本務校の仕事がおろそかになるようなことは許されない。当然のことである。しかし、考えてみれば、本務校の勤務時間以外に沢山のコマを入れているのなら、大学としてもクレームの付けようがないはずである。後は、本人の大学人としての良識に任せるしか仕方がないはずである。

現に筆者の友人の中には本当に凄い人がいる。本務校で人並みにコマ数も担当し、無論大学院も博士課程担当、しかも非常勤も6コマか7コマ引き受けている。無論、お金儲けという意味もあるだろうが、友人との義理や付き合いといった掛け替えのない理由もあるだろう。このような先生の潑剌とした活躍の姿はある意味では素晴らしい。

学校当局は多少なりともつまらぬ数字にうるさ過ぎるのではないか。彼はそれだけコマ数をこなしていながら本当に立派な業績の持ち主である。だからこそ非常勤の話も沢山掛かってくるのだろう。大学当局も学部長推薦の枠で彼の給与の特別昇給を行ったくらいである。

問題なのは学校の仕事（持ちコマ、委員会）などを嫌がって十分行わないでいて、そのくせ非常勤には出かけているという心得違いした、とんでもない教員がいることとなのである。

そういう人に限って業績も挙げられていない。週一日4コマ以内といった数字は一応の目安として緩やかに置いておいてもよいが、それにかたくなに固執する必要はないと思う。

有能な教員がよそに出かければ、良い意味でもその学校の宣伝になることだってあるはずだ。以上のような意味でも大学当局は、本当の意味で教員の能力を最大限に活かせる方策を考えるべきなのだが、それが皆無に近い現状である。

(4) 女性教職員や女子学生へのセクハラも日常的

「セクハラ」とかいう何とも響きの悪い言葉がテレビのブラウン管、新聞の紙面に踊って久しい。それも当然なのかもしれない。テレビで報道されたり、裁判沙汰になったりしているケースは本当は氷山の一角に過ぎないのだろう。

筆者がN大学に奉職していた時、英語科の同僚に若い女性教授がいた。同じ学部のある男性教員が、この女性の先生を絶えず待ち伏せしていて、よく彼の車に乗るように誘われたと聞いた。今で言うストーカーまがいの行為である。彼女はこの男性教員の執拗さに、一時は本当に大学を辞めようとまで考えたそうである。このような女性教職員に対するセクハラは

筆者が知っているだけでも数え切れないほどある。

次に学生へのセクハラ事例を二つ挙げておきたい。ある女子短期大学の音楽科でピアノを担当していた男性講師が自分のゼミに所属する女子学生を自宅に呼んでピアノの個人レッスンを行ったが、その時たまたま彼と女子学生だけになった（あるいは故意にそういう状況を作り出したのかもしれない）。魔が差したのであろうが、彼はこの女子学生に関係を強要して思いを遂げたそうだ。女子学生は訴えたと聞いたが、なぜかこの事件は裁判沙汰にはならなかった。

今一つは、ある女子大学の大学院担当の老教授の話である。たまたま院生が女子一人しか入学しなかった年のことだが、この教授は必修授業を担当していた。普通は大学院演習室などで授業を行うのだが、彼は自分の部屋で授業をすることにして、院生を毎週自分の部屋に来させていた。

二、三回目くらいの授業から、院生はこの先生の部屋に入るとすぐに、先生の横の席に座らされて手を握られたりするようになった。また、それからというもの、彼のセクハラ行為はますますエスカレートしたようで、彼女が部屋に入ると時には抱きついてくるとかいった具合であったと聞く。大学院の授業担当者の間でもかなり問題になっていたようで、この老教授がそのうちこの女子学生と問題を起こすのではないかと危惧されていた。

筆者はこの女子学生から何かを直接聞かされたわけではないが、聞き及ぶところでは、こ

の老教授は彼女に「わしは助べーや。これからしに行こう。やろう」とかいう言葉を何度か口にしたということであった。

この女子学生にすれば、必修授業であるから、嫌でも仕方なく我慢していたのだろう。反抗して憎まれたら単位が取れなくなる、とでも思ったに違いない。彼女はもの静かなおとなしいタイプの女子学生だった。

この老教授は筆者もよく存じ上げている。このセクハラの話を聞かされて筆者はさもありなん、と思った。周囲の大学院担当者も随分心配していた。この先生は学者としては多少は名前の知られた方だった。また、自分の弟子には本当に厳しい方だったと聞く。それなら、まずもって自分の襟を正して欲しいものだ。

このような話を聞くにつけ、本当に情けない思いに駆られるし、それまで抱いていたその人へのイメージが一瞬にして根底から崩れ去って、台無しになってしまう。そこに残るものは何とも後味の悪い幻滅、さらには人間不信以外の何物でもない。さらにはどうしようもない事に対しての強い憤りさえ感じる。

あっちを向いてもこっちを見ても耳に入ってくるのは、本当に不愉快なセクハラ事件ばかりというのでは何とも情ないではないか。大学教員といえども結局はただの人間で、そこにはどす黒い邪心、世俗にまみれた出世欲、物欲、陰謀などが渦巻いている。

このようなことを思うにつけ、筆者は第3章に登場したM教授のことが思い出される。女

子学生との浮ついた話などこれっぽちもなく、セクハラなど無縁な方であった。無論、お年のことも考えれば、当然と言えば、当然だったかもしれない。それは差し引いて考えてみても、やはり彼は孤高の学者であった。見習いたいものである。

彼は学科に学科長たるに相応しい方が出なくて、皆が先生に学科長をお願いした時、彼は「私は、そんなことをしにここに来たわけではありません」と言われた。彼ならではの発言である。世俗的な成功のことなど、これっぽちも眼中になく、本当に我が道、自分の夢の追求に邁進しておられた。学者たるものかくあるべし、と筆者は確信している。

大学の教師、しかも人文系統の学部の教師は、常に若い女性が周囲にいるから、「女性」に関心を持つなと言っても無理な話かもしれない。「女」に関心があっても良い。しかし、女性から大学教師としての高い信頼、敬意の念でもって接してもらえる関係を構築すべきではないか。

(5) 自己点検・自己評価という奇妙なシステム

何事によらず自分で自分のことを点検することは非常に難しい。ましてや、評価するとい

うことはもっと困難だろう。人間誰しも自分のことはなかなか客観的に見にくいものである。他人から自分の姿がいかにイメージされ受け止められているかが判断できて、自己を点検・評価できることになるだろう。評価するためには他者との比較を行わなければならない。そして、評価は常に他者との比較が暗黙裡に含まれた問題であるから、自分自身に対する客観的な判断が求められることになるだろう。

自己点検・評価という問題は単に大学のみに関係する問題ではなく、民間企業ではもっと早くから取り組まれていた問題である。大学においても、各部局で行われているはずである。多くの大学で各学部ごとに、恐らく毎年この委員会の報告集のようなものが出されていることだろう。

さて、この委員会の仕事の一つの具体例を以下に挙げておきたい、点検項目は多岐にわたっているので、それらを逐一書き出すとなると大変である。たまたま筆者が関わった担当分野のことを書き留めておきたい。

例えば、「大学院の将来構想の一環として高度情報化にいかに対処するのか、また、その支援体制はどうか」といった項目について各専修の代表者の先生にアンケートを取ることになる。その中に高度情報化に関して、例えば、他学部や他研究機関との協力体制や、大学院生の指導の連携などといった数多くの項目がアンケートの中に組み込まれ、その結果が自己点検・自己評価特別委員会に報告される。

また、委員会の各調査・担当グループから各々の調査・アンケート結果が持ち寄られて、修正・了承のもとに先ほど述べた年度ごとの自己点検・自己評価委員会の報告集という形での小冊子が発行されるのである。

さらに、大学の施設、設備、各学部で提供される学科目のバランスなどの問題等も自己点検項目の中に入っている。それらは非常に重要であるが、それが教官個人個人の業績の問題と関連してこなければ、それほど大きな深刻な議論を招くことはないだろう。今も述べたが、自己点検・評価において最も問題となるものは、各教官の業績と、それをいかに公開していくかという問題である。

ここで、多くの教官が非常にネガティヴな拒否から緩やかな反応にいたるまで様々な程度の反対の姿勢を抱いている場合が多い。

この点に関しては、筆者の前任校のＮ大学で平成六年四月に教育学部の大学院が設置予定年より大幅に遅れて設置された時、文部省からの指示により、全学教官の業績を公開するということが自己点検・評価の一環として義務付けられたのであった。そこには全学の教官の経歴、業績、研究テーマ、加えて、顔写真も掲載した報告書が出版された。これは数百ページに及ぶもので、変形Ｂ４判のなかなか立派なものである。

そのような報告書は文部省のみならず、いくつかの大学にも配布されたはずである。従って、一般大衆も図書館に出向けば、そのような報告書を見ることができる。国公立大学は基

本的には国や地方自治体の税金で運営されている大学だから、一般大衆は、当然、このような報告書の作成・開示を、国立大学の場合には文部省、公立大学の場合には地方自治体に対して求めることができる。

さて、このような各教官の業績が記載された報告書は、当然、その当該大学の各教官が直接目にすることになる。そこで、そのように良いものなら、どうして数多くの教官が消極的な姿勢を示して、「大学の自治の侵害」だなどと称する反対を唱えることが現実に起きたりするのだろうか？

ここで一つの具体例を考えてみれば理解して頂けるだろう。

例えば、大学院で、ＭＡ（文学修士）を取得した後、即、幸運なことに国立大学の助手として採用され、以後、専任講師、助教授、教授と昇進してきて、かれこれ60歳になってはいるものの、残念なことに、業績面では学内の学部研究紀要に掲載された論文が僅か４、５本しかないといったケースなどである。

一般大衆がこのような現実を目の当たりに見たらどのように思うだろうか？　漠然と「大学の先生は偉い」などといった印象が一般大衆の間で抱かれているかもしれないが、以上のような信じがたい現実があることも、また、事実なのである。しかし、人格、業績ともに素晴らしい方が沢山いることも事実である。ただ、問題なのは、以上のような現実の姿を一般大衆は認識できないままに、誰彼なしに「大学の先生は偉い」といった印象を抱いてしまっ

ているかもしれないことである。

相手が本当に業績的に尊敬するに値する先生か否かは、前記の報告書のようなものがあれば、一目瞭然であるだろう。それこそ業績に自信のない先生方が、業績公開の報告書のようなものの出版には異議を唱えることになる最大の理由なのであろう。

勉強するかしないか、業績を挙げるか否かは個人の問題だなどと開き直る人がいるかもしれないが、本当はこのような考え方は許されないものである。大学の教員は確かに教師であって、教育に専念しなければならないが、一方では研究者でもある。

従って、個人が研鑽を積んで立派な業績を挙げれば、僅かずつながら、大学の権威が一般に知られていくはずなのであり、その積み重ねによって個々の大学の評価が高められていくのである。

だから、勉強して業績を挙げるか否かは個人の自由だなどとは言えないことになる。なぜなら、そのような言い方をすることによって、その個人は大学を高めるという教官全員に求められた共同作業に参加していないことを白状しているわけだ。本来、参加することが国立大学の教官の義務なのにである。

そのような向上心を新たにし、自らの義務を強く意識し、再奮起することが自己点検・自己評価の最重要な一側面であるのだろう。このような大学教員の義務については、私学の教員についても言えることである。

(6) 大学院とは何をするところなのか

大学院という言葉はあまり一般大衆には馴染みがないかもしれない。学部の学生の中には大学院には全く関心などない学生も多い。国立大学の場合、文学部、教育学部など人文系学部の大学院英語関係専攻の学生定員は、だいたい、三、四人である。

近年、数多くの国立大学教育学部に大学院が設置されてきている。これは大学設置基準の関係によって教育学部には、当分、大学院を設置しないとされていたからである。これは、当然、昭和二五年の新制大学の設置によって教育学部は、ともあれ、大学院充実よりむしろ学部充実による教員養成に重点を置くべし、という基本方針があったからだ。

このことの背後には、昭和二〇年の第二次世界大戦の終戦とその直後の荒廃した日本に最も求められていた教育の実施、学校の設置、そこに必要な教員の確保、という避けがたい事情があった。こうして大量に急遽生み出された教員は、「粗製濫造」などと揶揄されることもあった（そういう事情は公立の小学校、中学校、高等学校の先生に限ったことではない。大学の教員とて同じであった）。

もの凄い数で増え続けていった大学や学部、学科に必要な教員を確保するために誰でもかれでも引っ張ってきてしまった、とでも言わざるを得ないような状況が多くの大学にあった。こうして採用されて以来、本当にお粗末な仕事しかしないで、誰からもその精進のなさを指摘されることもないまま教授になってしまっている人も多い。そのような人は「ポツダム教授」などと揶揄されたこともある。

考えてみれば、そのような候補者しか探せなかった採用側の見識のなさ、無責任さ、推薦基準の低さが当然問われることになるのだろうが、もっと問題なのは、どういう採用事情であったにせよ、採用された者が本来もっと努力を重ねて業績を挙げておかなければならなかったはずなのである。

しかし、自分の周囲に模範となるべき方がいなければ、採用された若手としてもどうしようもなかったのかもしれない。当然、採用した側の先生方からも、「しっかり頑張って教授になるまでに著書を出版しておくように」、等といった指示や、アドヴァイスが与えられようはずがない。

さて、以上のような理由から教育学部（むしろ教員養成学部の方が正確）には永らく大学院が設置されなかった。戦後五十数年が経過し、教育学部以外の学部、さらに多くの私立大学の学部から教員採用試験を受験する者が増え、明らかに国立大学の教員養成系の大学は、その設立当初の基本的目的を概ね遂行したと言って良いのかもしれない。

現に文部省は、一九九九年度に全国の教員養成系大学や教育学部の学生定員を2500人削減する方針を示し、教育学部の改組を各大学に求めてきているのが現状である。

さて、話が多少込み入ってきたが、以上のように教員養成系の学部（教員養成系の単科大学）の大幅な学部縮小と相まって大学院が徐々に設置されてきて、現在ほとんどすべての教育学部に大学院（修士課程）が設置されている。

さて、大学院設置の事情はさておき、まず大学院とは何か、ということから始めたいと思う。また、本書の読者の中には将来、大学院に行ってさらに研究をしてみたら面白そうだなと思う人も現れるかもしれない。

日本では、大学院は修士課程と博士課程という二つの課程からなっている。外国の大学院はもっと複雑な組織を有する場合もあるが、そのことはいずれ機会を改めて述べることもあるだろう。

今、日本の大学院が修士と博士の二つの課程からなると述べたが、その両方を有する大学院では、たいてい修士課程は博士課程前期、博士課程は博士課程後期となっている。博士課程前期は二年で修士論文を提出して修了する事もできるが、続けて博士課程後期に進学する学生も数多くいる。

人文系の場合、修士課程はいくつかの必修専門科目と選択科目を合わせて、だいたい30単位くらい取らなければならないので、一年目はやはり教科目の履修に当てられることが普通

である。二年目に若干の科目の履修と、修士論文の作成に従事する場合が多い。
修士は最長四年在籍できるので四年かかって修士論文を完成させる学生もいないわけではない。ただし、長い年月をかければ、その分だけ良いものが書けるかというと、案外そうでもない。博士は修業年限三年で最大六年在籍できることになっているが、五年も六年も在籍している場合は就職待ちのケースが多いように思われる。
さて、以上で大学院の組織を本当に簡単に述べてきたのであるが、ここでは修士課程を例にとって、修士論文とはいかなるものかについて若干ふれておきたい。英語を専攻する（英米文学、英語学、英語圏との比較文化、および英語教育の）場合、たいてい修士論文の長さはA４判（従来は国際版タイプライター用紙）60～80枚くらいで、１ページに２５０語くらいであり、全体で１３０００語から１８０００語程度である。
勿論、長さは自由であるが、最低50ページくらいは書かなければならないだろう。長さはともあれ、内容が問われる（無論、スペリングや文法的ミスなども指摘される）。自分が専門としている領域についてのかなりの知識に加えて、論文で取りあげる研究テーマの妥当性（その研究の正当化）、その研究が過去においていかなる扱いを受けてきたのか、またどこまで解決が計られているのか、さらに取り組んでいる問題への独創的な解決法の明示、などの様々な問題に目配りをしておく必要がある。
無論、人間誰しも、一から十まで物事の細部にいたるまで人から聞いて学ぶことなど到底

できるものではない。従って、教育のかなりの部分は、実際には個人個人の学習者が自分で書物を読んだり、その他の経験を通して理解し、知識として定着させていくしか仕方がないのである。無論、人間は一人で長い期間掛けて、何度も同じような類似した経験をすることにより知識を身に付けていくことが可能だろうが、そのようなやり方では何度も同じところを堂堂巡りしてしまうこともあるだろうし、何より貴重な時間を無駄に費やしてしまう危険性がある。

そういう時にこそ、指導教官が本当に適切な助言を与えてやることができれば、指導下の院生にはそれまで見えていなかった、現実の、ある側面が見えてくるかもしれないし、さらには見方が変わって視野が広がることもある。大袈裟に言えば、「開眼」されるという言い方もできる。だからこそ指導教官がいる意義が出てくるのである。もしも指導教官がたいした知識を有さず、極めて不適切な助言しか出せないようなら、聞いている側は何をどうして良いのやら混乱するだろう。

無論、先ほども指摘したように、大学院生自ら努力を重ねて研究対象の現象について本当に重要なことが何なのかを見極め、それをいかに扱うのが妥当なのかを見出していくことも可能である。しかし、指導教官が有能であれば、恐らくことの初めから妥当な、標準的な研究方法や道筋を示唆することができるはずなのであり、そこにこそ学問上の先達としての意味があることになる。

(7) 大学院(修士課程)の担当資格と業績

次に、人文系の大学院修士課程を担当する教官の資格について考えてみたい。このような問題には、本来、絶対的な基準はなかなか見つけられないだろうし、そのようなものはない、と言うのが一つの正しい答えなのかもしれない。

しかし、そのようなことを言い出せば、何事も止めどなく後退してしまうことだろう。そこで、何がしかの客観的な基準を設けておかなければ評価のしようがないことも事実である。そのような評価の基準など設けなくとも、皆、それなりの年齢に達して、然るべき業績を挙げておれば、基準などというものは、本来、どうでも良いことなのである。

筆者のこれまでの大学人としての経験からして、残念ながら、人間性悪説を思わざるをえない。

さて、大学院修士課程担当の教員には二種類あり、それらは概ね、教授、助教授というグレードの区別に対応している。これら二種類とは「㊎教官」と「合教官」である。㊎教官というのは修士論文の指導が可能な教官である。合教官というのはそれが不可能な者であり、

大学院では補佐的に教科目担当となっている教官である。㊎教官になるためには、だいたい教歴十五年くらい、論文数20編以上（その中に全国規模の学会誌に掲載されたものが少なくとも一編はあること、全国大会での口頭発表があること、さらには単著の書物があることなどが条件の中に入れられていることが多い。

また合教官の場合は教歴が十年程度、論文が10本以上で、その中にやはり全国学会の学会誌に掲載されたものがあることなどの条件が付けられている。多くの大学で設けられている大学院担当教官の審査基準は、概ね以上のようなものである。大学院が設置される時には、その大学から文部省の所轄部局に設置計画書が提出されるが、その予定担当者が「㊎教官」、あるいは「合教官」相当として資格があるかないかについて、文部省から委嘱された専門委員が審査・認定を行うのである。無論、この時、担当予定者の履歴、業績が厳しくチェックされることになる。

従って、大学院創設当初の厳格な「㊎教官」の資格を有するためには、それなりの基準をクリアしていなければならない。ここで示した基準は㊎教官認定の最低の基準であり、それ以上の業績をもって審査に臨まなければならない。大学院が設立して二年が経過し、修士課程が完成すると、今度は創設時に合判定であった教官も学内審査によって㊎教官の認定を求めることができる。しかし、このような審査では、どうしても顔見知りの同僚の教官に対して厳しい条件を突き付ける（すなわち創設時と同じ条件をもって審査する）ことはなかなか

悟をしなければならない。そこに、大学院の在るべき姿を歪ませている現実がある。

例えば、学内審査による場合の基準を学科内で検討する時に、著書はなくても良いとか、全国学会誌に発表する事などないといった具合に、色々な制約を全部外してしまって、自分たちに都合の良い低いレヴェルでハードルを設けてしまうものである。このように、ある学科で自分たちの審査基準を考える場合、先発学科の基準を当然参考にするが、その時に自分たちに都合の良いところだけを採って、都合の悪い部分は採らないでいるのである。

また、例えば、合教官が自分も大学院で教科目を担当していて、㊎教官から、形の上ではその人の指導下にいる大学院生の修士論文の指導を、専門分野の関係から依頼されるような場合がある。にもかかわらず、厳しい基準（実際には、たいして厳しいものではない）が学科会議で示唆されると、「大学院なんてない方が良いんだ」などと無謀な言葉を吐き捨てるような姿勢に出たりすることさえある。

そういう発言は、その人自ら大学院の教科目担当であり、大学院に必然的に関わっているわけだから、全くナンセンスと言わざるを得ないし、聞いていて本当に腹立たしい思いである。自分も頑張って、書物を出版し、皆で大学院を盛り立てていこうと、どうして思わないのだろうか。

ところで、大学院（英語専攻）が設立される時には㊎教官が三人、合教官が二人必要であ

る。ここで第2章の(1)でも述べたように、国立大学の人文系学部の英語科の教官定員は教授三人、助教授二人の五名であったことを思い出して頂きたい。前述のように、英語科の大学院を設置する時に㊌教官が三人、合教官が二人必要だ、ということになっているので、学部の教官定員の五名が五名とも文部省の審査に揃って合格でなければ、大学院が立ち上がらないことになる。

そこで㊌教官が一人でも合格しなければ、学科の教授枠三人は削れないので（つまり、不合格な教授を辞めさせられないので）、助教授のグレードで㊌教官として文部省の審査に合格する教官を捜さなければならない。

さて、このように設置時には相当厳しい条件をクリアしなければならないわけだが、大学院設置後二年経った学内審査では、今度は、二年前の文部省の審査で合判定であった教授が㊌教官の判定に臨むことができることになっている。その場合、審査基準を甘くするわけだが、それは自分たちの審査はできるだけ甘くして下さい、と言っているに等しい。何とも虫の良い話ではないか。

そのような学内審査の基準を学科内で検討する時、先に出てきたような厳しい基準が話題にのぼったら、設置時に㊌教官であった教授の一人から、「まあ、そんなに厳しくしなくても良いのでは」といった発言が出されたりすることもある。

逆に、学科内の審査基準が甘すぎるのではないかという意見を出した㊌教官の助教授に、

この教授は「先生は、ドクターがあるから」などと発言するような場合もあろう。これは土俵の違う話であり、問題のすり替え以外の何物でもない。なぜなら、修士課程の㊎教官についての学内審査の基準の問題は個人の問題ではないからであり、逆にある特定の個人が設置予定（あるいは、既存）の博士課程の審査に通るか否かという問題とは基本的に性質の異なる問題なのである。

もっと基本的なことを言えば、どうして設置時の文部省の基準と学内審査の基準を敢えて変えなければならないのか、という問題が出てくるのである。換言すれば、学内審査で（設置時の）基準を大幅に緩和しなければ、設置時に合教員でしか通らなかった教官を引き上げることができないのである。本来、何故そこまでして引き上げないとならないのか、という疑問が出てくる。

考えれば、グレード上は教授であるのに、大学院では合教官ということで、やはり大学院生の手前何となくばつが悪いということもあるだろう。でも、それは、つまるところ、本人が十分な努力をこれまでにしていなかったことの結果に過ぎないのである。

さて、先にも述べたが、年齢、業績の量と質から考えて、本来、創設時には教授が㊎教官、助教授が合教官という形が普通である。しかし、これまでの話の中でも述べたように、教授が不勉強で㊎教官の審査に通らず、その代わりとなる助教授が公募され、その人がその審査に通ることもある。このようなケースは大学院での教員の評価が逆転することになる。

随分以前に、ある国立大学が大学院の英語専攻を設置した時、まさに今ここで言及したような状況が起きたが、文部省から審査を委嘱された審査委員が、申請した大学院の担当予定の㊀助教授を教授にするようにという指示を出したと聞いている。学問の世界もやはり実力中心になるべきだということは、以前にも述べたのであるが、このような事例はまさにその典型的な事例だと言えるのである。

業績を示さないまま、教授のポジションに就いていてよいというのが本来過った考え方なのである。これは義務は果たさず、権利のみを主張しているに等しい。

このような意味で筆者は、文部省がもっと強い指導力を発揮して既存大学院の学内審査による㊀担当教官の業績を厳しくチェックし、大学院のレヴェルを高めさせるようにするべきだと考えている。

第5章

現状打開に向けて いま必要なことは何だろう



ケンブリッジ大学(イギリス)

(1) 能力中心主義の確立と大学のリストラ

筆者は第2章、第3章でしばしば大学の人事は能力中心主義にすべきだという旨の主張を行ってきた。その利点は明々白々としているものの、それに固執するあまり、人間関係や人間心理の面でぎくしゃくした対人関係を生み出さないとも限らない。確かに、そういう面での欠点はある。

また、人間の評価には形には現れない経験というものもある。そのような要素は、形に出るものを中心とする能力中心主義を追求する場合には評価の対象とはなり得ないことになる。

筆者の経験では大学の、特に人文系学部といった組織が最も非能力中心主義的世界を実現しているように思われる。そのような具体例については前章で取りあげた。すなわち、「年功序列」的発想が依然として根強く残っている。特に英語という西欧文化の学問を研究して、多少なりともその文化に愛着を抱き、その考え方に少なからず影響を受けていたとしても、やはり、心の中は日本人的なのである、という皮肉な現実がある。

能力中心主義、実力中心主義の利点はすでに論じた通りであるから、ここで再び繰り返す

必要はない。そこで、ここでは誰もが言い出しにくい問題について敢えて話題にしたい。

大学は民間企業ではない。私立大学といえども営利団体ではない。だからといって全く何の危惧や疑念をも抱かず、のほほんとしていて良いのだろうか。ここ数年、特に民間企業ではリストラの嵐が吹き荒れていて、企業倒産のニュースは枚挙に暇がない。大銀行や大証券会社が廃業に追い込まれた事実はまだ記憶に新しい。

しかるに大学教員にはリストラもなければ、一旦昇進してしまうと、グレードを下げられる心配もない。そのような「ぬるま湯」的な現実の状況が不勉強な大学教員の怠惰を助長する温床となっている。勿論、一日や二日という短い期間に１８０度の方向転換を行うことは不可能だが、少なくとも大学教師にもリストラがあるかもしれない、という危惧を抱かせることはあながち無意味なことではない。そのような意味で大学教員の任期制は、うまく利用すれば、一定の効果を挙げられるかもしれない。

リストラという極端な方策に訴える前に、既に教授になっていながら書物を出版していない方には年限（例えば、三年）を切って出版を義務化する、といった執行猶予の方策を行うのも一つの有力な案だと考える。人間必死になって取り組んで、三年という年月をかければ一冊くらいの書物は何とかまとめることができるだろう。それでも無気力なら、退任を勧告すれば良いのではないか。

また、これから教授に昇進する人には、全員、著書があることを義務付けるようにすれば

よい、と思われる。ただし、何をもって書物と言うのかについては、ある一定の共通理解が必要である。例えば、テキストは含まないとか、A5判200ページ前後以上のもの、といった了解のことである。無論、内容が高度なものならばB6判150ページの書物であっても良いだろう。

このような制約を文部省が一つの将来の方向性として打ち出してくれることを筆者は強く期待したい。大学教員はかつてほどには尊敬されなくなった。「ぬるま湯」的世界に胡座をかいている無気力な者が数多い、という現実が大学一般の評価の低下を招いている最大原因の一端ではないだろうか。

(2) 教員の業績の点数化とその公開

いかなる方法であれ、他人を評価することは本当は非常に難しいことである。そのような了解の基にある程度公正に業績を評価する客観的な方法について論じたい。そのような客観的な方法に則って評価しなければ、評価の度ごとに基準が変わるということもあり得るわけで、そのような場合には明らかに公平さに欠ける危険性が生じてくる。

例えば、第４章の⑺で大学院担当資格を論じた部分でも指摘したが、㊎教官になるには最低20本の論文が必要という一項目が条件の中に入っていたが、その20という数字が一人歩きして著書一冊もその20の中の１本であるかのような扱われ方をした経験が、私事ながら、筆者にはある。

学内紀要論文１本と、例えば、Ａ５判二百数十ページの書物がどうして一緒になるのであろうか？　その両者には内容及び長さの面で雲泥の差があるだろう。Ａ５判二百数十ページの書物を書くためには４００字詰め原稿用紙５００枚以上のマス目を埋めなければならない。しかし、紀要の場合には４００字詰めの原稿用紙50枚から、せいぜい80枚程度である。従って、書物の場合には少なくとも7倍から8倍くらいの長さが求められることになる。そのように長いものとなると、いくつかの章から成っているのが普通であり、そのため、章立て、章同士の整合性、データの並べ方など、本当に様々な面で書物全体の内容を見渡せる巨視的な視点が必要である。

極論すれば、紀要は書き手が自分の書きたいことを書きさえすれば良いのだが、書物の場合にはそのようなわけにはいかない。読者のことを常に念頭に置かなければならないし、その面で紀要とは比べものにならないくらいに内容の吟味を行わなければならないのである。

以上のように、論文と著書にはいくつかの重要な相違点があるが、そのような形に出ない要因はカウントしにくいものである。こういった相違があることは、一応、認めた上で、可

能な限り客観的な方法で、万人が認めるとまでは行かなくとも、できるだけ多くの方に認めてもらえそうな点数式の評価方法を提示したい。

点数式評価方法

1) 論文

(a) 全国学会（準全国学会）の学会誌論文・・・・7点

(b) 学内紀要（学内学会、同人誌）の論文・・・・5点

(c) 書物内の論文・・・・・・・・・・・・・・・7点

2) 著書（及び翻訳）

(a) A5判の書物の30ページ・・・・・・7点（翻訳は5点）

ex．A5判210ページ　7×7＝49点

(b) B6判の書物の40ページ・・・・・・7点（翻訳は5点）

ex．B6判200ページ7×5＝35点

(c) テキスト（編注は含まない）

A5判30ページ・・・・・・・・4点

B6判40ページ・・・・・・・・4点

ex．A5判90ページ　4×3＝12点

＊1．共著については分担ページ分とする（分担部分がはっきりしないものは書物のページ数を執筆者の人数で割ったページ分とする）。
　2．辞書なども先の著書の基準に準ずるものとして計算する。

3) 口頭発表
(a) 全国学会…………………3点
(b) 地方大会…………………2点
(c) 月例研究会・同人会……1点

4) 教歴
教職在職1年につき1点
　ex．5年在職5点／10年在職10点

これに加えて、学歴、様々な資格なども、本来、考慮されるべきであるが、それはすべて基礎資格の中に入るものと考える。勿論、異論もあるだろうし、また、この点数化についても異論が差し挟まれることがあるかもしれない。
しかし前記の点数化は何も決定的なものではないし、何にもまして私案に過ぎない。それでも個人個人の先生方が、自分はいったい何点になるかを出して頂いたら面白い結果が出てくるのではないか。

このように機械的に数値がはじき出せるとしたら、そこには個人の思惑などが入り込む可能性が排除できる。事務サイドが一定の基準値に達している教官に自動的に昇進資格がある旨を伝えられるし、その教官も誰にも遠慮なく昇進の審査を受けることができる。この問題の意味については後ほど考察することにしている（161ページ参照）。

ただし、人事は審査される人物の人間性や人格など様々な要因が微妙に絡んでいる。この面については、ここで取りあげることが不可能である。さて、ここで読者個人で先の点数化の方法によって御自分の業績の点数を出して頂いたらいかがか？

1. 著書A5判（　　）ページ（　　）点
　　B5判（　　）ページ（　　）点
　翻訳A5判（　　）ページ（　　）点
　　B6判（　　）ページ（　　）点
　テキストA5判（　　）ページ（　　）点
　　B6判（　　）ページ（　　）点
　辞書（　　）ページ（　　）点
2. 論文　全国規模（準全国規模）の学会誌論文（　　）本（　　）点
　　書物内の論文（　　）本（　　）点

3. 口頭発表　学内紀要論文（それに準ずるもの）（　　）本（　　）点
　　全国大会（　　）回（　　）点
　　地方大会（　　）回（　　）点
　　月例会（　　）回（　　）点
4. 教歴（　　）年（　　）点
　　　　　　　　合計点（　　）点

それから、業績の公開ということも大事な問題である。無論、多くの大学で昇任審査などの折りに審査されている人物の業績が学部内で学部の教官に公開されるものであるが、ここで言う公開とは学部内の教官のための公開ではなく、学生や一般大衆への公開である。その一つの方法は前章で自己点検・自己評価の問題を論じた時に既に紹介した。例のN大学の報告書の例である。これをもっと押し進めると、少なくとも国立大学の教官については報告書を作成して大型書店などの店頭でも販売するということも考えられるだろう。

ヨーロッパの国立大学の中には教官の履歴と業績を書物の形で出版しているものもあり、そのような書物は、勿論、書店の店頭に並べられている。学内については大学院生の控え室の書棚に各教官のコーナーを設けて、各個人の論文や書物などの現物を一部ずつ並べさせる、という方法がある。

現にある国立大学がこの方法を採用したことがあったが、大きな成果をあげたと聞いている。さらに発展させれば、院生控え室の書棚に教官個人のコーナーを設けるだけではなくて、すべての教員の出版物を展示し、参照できる専用コーナーを図書館に設けるべきだと思われる。こういうことも自己点検を実施した一つの成果として強制的に実行すべきである。

(3) 昇任人事の公平さが必要

さて、これまで様々な観点から大学という組織の中の問題点を明らかにしてきた。(2)で示したような業績の公開を良しとする人が果たして何人いるか分からないが、それに反対を唱える人は自分の業績に自信がないから反対するケースもあろう。そういう方々が教授ポストの多くを占めている現状では、そこにあるのは、結局、我が身の保身術でしかない。

しかし、諦めてしまっては何も生まれてこない。現状を打破するにはどうすれば良いのか。多くの大学で実施されている昇任人事は大学の各学部の教授ポストが、各学科や各講座の持ち物である、といった考え方によって行われている。無論、これはそれなりに当然の考え方である。

しかし、そのような考え方が昇任人事の不公平さを生み出す大きな原因となっていることは紛れもない事実である。あまり立派な業績を挙げていなくても、たまたまある講座では教授ポストが空いたために42、３歳で昇進できる人もいる。一方で、別の助教授は業績は十分に挙げていて、大学院では㊎教官であっても、教授ポストが空かないために、教授資格は数年前に認定されていながら、その助教授は実際には昇進できず50歳半ばになってまだ助教授でいなければならない。このような場合、十年の差は非常に大きい。

このような不公平さを解消する方法がここで提唱している業績中心の評価・昇進の審査方法である。すなわち、空席になっている教授、助教授ポストをすべて学部長預かり（ないしは学部長から委任された人事委員長預かり）という形にしておいて、有資格者全員に応募を認めるというやり方である。

学科や講座の枠とは関係なく業績を判断することによって教授候補者を決定するのである。このような方法で、さらに前セクションでの業績の計算式に従って各教官の点数が出されて、審査が行われるという場合、応募する側は誰に遠慮することなく審査書類を提出することが可能である、という大きな利点がある。

逆に現在のやり方では、各講座で教授ポストが空くまでずっと待たされることになる。また、同年代の有資格者が当該学科に二人いたら、そのような場合には主任教授から、どちらか一方の助教授にもう一年資格審査を待って欲しい、という要請が出される。このような時

の判断は単に「着任順」ということであり、決して業績的判断からの要請ではない。

さて、以上のような業績中心の昇任人事の方法を採ることで、以後、大学院を設置する折りなどには、ほとんど問題が生じないはずである。なぜなら、以上のような業績中心の昇任審査を通過してきた人なら、それなりに立派な業績を持っているはずであるから、仮に文部省による教員組織審査がなされた時に、教授でありながら㊎教官として通らないといった事態が生じることなど考えられない。

しかし、数多くの国立大学が事実、年功序列的な昇任人事を行ってきた結果、本当に深刻な事態を招いてしまっている。年功序列を止め、実力主義に転じることで各教官の研究意欲を非常に有効な形で引き出せるし、良い意味での競争意識を生み出すことにもなる。このような方法では実力のない者は何度昇進の審査に応募しようが通らないだろう。通るためには批判に耐えるだけの十分な業績を挙げなければならない。

このようなごく当たり前のことが、どうして当たり前のこととして通用しないのだろうか。前にも述べたが、このような現実が、結局、大学自ら自分達への低い評価を招く一番大きな要因となっていることを大学人は真剣に認識しなければならない。

イギリスの大学では各学科に教授はただ一人しかいない。例えば、その教授が転任したような場合、その学科の助教授をお情けで無理やり教授にすることはしない。無論、その助教授に素晴らしい業績があれば話は別である。

言い換えれば、イギリスの場合、たとえ教授ポストが空こうが、同学科に適格者がいなければ、よそから教授を抜擢する。ということである。このような意味でイギリスを含めたヨーロッパの教授と日本の教授には業績・研究面で雲泥の開きがある。

ただし、このような批判は特定の個人のことではない。勿論、日本のような年功序列式の昇進方法であれ、本当に優秀な教授が沢山いることも事実である。

筆者は37歳の時にイギリスのロンドン大学教育研究所（University of London, Institute of Education）の英語科に一年間（正確には十一ヶ月半）籍を置いていたが、当時の主任教授であった、Professor M.S.は40歳という若さで英語科の主任教授であり、博士課程の責任者であった。イギリスの場合、教授は各学科の主任教授のことで、学科に一人しかいない。そのため、そのポジションに就くことは並大抵のことではない。イギリスでProfessorという称号を持つ人は、事実、世界的に有名な方が多い。

ここは日本で、イギリスではない、という反論が出ることは百も承知している。確かにその通りである。しかし、現在の日本の情けない教授職のありようでは、本当に世界のレヴェルからますます水を開けられるものと憂慮しないではいられない。

今述べている、このようなことは特定の個人のことではなく、一般論でのことである。そのことは先にも述べたし、ましてや、人文系の場合のことなのであって、理系について筆者は全く何も述べられない。このような現実の教授職のありようでは、大学の教師が尊敬され

ないとしても、ある意味では当然のことかもしれない、という思いがする。

(4) 人文系学問をもっと重視すべきではないか

さて、本書のいたる所で、大学と大学院の現状を指摘し、その問題点を概ね教員組織の観点から明らかにしてきたのであった。言うまでもなく、最も大事な問題は人の問題である。学部、大学院を問わず、その質を高めるのは、その構成員たる人材である。

しかし、これまで、明らかにしてきたように国公立、私立を問わず大学院設立時の厳しい審査を経験した者はさておき、修士課程の場合には二年後（以降）の修士課程完成後の学内審査で㊎教員となることができる抜け道がある。このような方法に内在する問題点については前章で見ておいた。

そこで、こうした残念な現状を作りあげてきた一切の責任が、学内審査という抜け道にあるとは言わないまでも、概ね、その審査基準の甘さによる㊎教員資格の認定である。しかし、長年にわたって、このような方法で審査が行われてきたのであるから、それは今更そんなに簡単に変更・廃止はできないだろう。

そこで、実際には㊎教員の実力がないのに年功序列的に㊎教員となっている教員も沢山いるはずである。そのような人に対しては(1)で示したような資格維持のための条件を履行させなければならないだろう。

さて、一方では現状を改善するための前記のような方策を講じ、もう一方では独立人文科学研究所のような研究機関を設置するという大胆な発想も考えられる。関東に一つ、関西に一つくらいで良いと思われるが、規模的には教官が150～200名くらい、また、各研究所にそれぞれ大学院生1000名くらいを定員とし、従来の学問領域の枠を越えた学際的研究を行うものとする。

例えば、従来の学問分野の言語学と人間行動学などを関連させた研究などを行うのである。無論、それぞれ個人的研究であれ、ティームを組んだ研究であっても構わず、様々な可能性がある。さらに海外からも有能な研究者を集め、国際的研究の質を高める。

20世紀後半、日本の文部省はとりわけ理系の学問（基礎研究、応用研究を問わず）を常に優先してきたきらいがあるが、そのために厖大な資金が投入された。その成果は実に目を見張るものがあったことは事実であるし、我々現代の人間はその恩恵にあずかっている。

その一方で、人文系研究はどちらかと言えば等閑（なおざり）にされてきた観が否めないところである。21世紀は人文系学問の再起を計る時代であるだろうし、その学的再編成が試みられる時代でもある。そのような意味で、21世紀は人文系学問の時代でなければならないし、加えて、日

本は文明諸国の中でリーダーシップを発揮すべきである。そのような研究の中枢を担う機関として独立人文科学研究所的なものが必要なのである。

ところで、人文科学研究所は大学院のみとし、以下のような制度面を有するものとなる。大学院生が、例えば、言語学とか人間行動学などの関連分野を研究する場合とか、比較文化的研究、国際関係などの分野を学際的に研究する場合には、最低一年は海外の大学院、ないしは然るべき研究機関で研鑽を積むということを義務化する。そのための奨学金も整備する。これは日本の人文系学問の研究者の国際的地位向上を図るためにも是非とも必要である。そのような意味でこの方策は極めて有益である。

この大学院は基本的には研究主体（research）のコースとし、学生の専攻分野に従って五人の指導教官を決める。そのうち一人は修士論文指導教官とし、後の四人は前期二人、後期二人という具合にセメスターごとに短い論文の提出を含めた指導の教官となる。普段は授業は行わずに一、二週間に一回指導教官との個人面談によるチュートリアル（tutorial）と称する指導を受けることになる。

このようなチュートリアルを通して指導教官は読むべき論文や書物を指示できるし、論文作成の手順についても指導が可能である。逆に従来の大学院の方式では一年目は学生は単位を取るのに必死で修士論文の足掛かりさえ見出せないのが実情ではないだろうか。二年目になってやっと何とか時間を見つけ取り組みかけることになる。

また、それぞれのクラスを担当している教官は良かれと思って個々に読むべき参考文献を紹介するのだろうが、実情はそのようなものすべてに目を通すことなど、時間的に到底不可能である。だが、ここで提案しているような research 主体の学生なら普段は授業はなく一、二週間に一度の指導教官との面談しかないので、自由な時間が十分にあるはずで、無理な注文でなければ、十分に参考文献に目を通すことが可能であるはずだ。

これまでに明らかなように、ここで提案されている大学院には従来のような形での単位制というものはない。各セメスターごとに最低3本の小論文、二年で少なくとも12本のエッセイ（小論文）を提出させる。勿論、英語に関係する研究を専攻している場合には、すべて英語によるものとする。長さは各教官の指示通りとするが、最低Ａ４判で10ページくらいのものとなるのではないだろうか。

大学院生の評価は、各学期ごとに、あるいは学年末に指導教官全員の合議制により、学生の到達度を判定することにする。このような学生の自主的な研究意欲が大学院の学業生活の基礎となるような、いわば、学生主体のコースを設けることを提案しているわけである。これでこそ、本当の意味での大学院（研究者養成機関）と言えるのではないだろうか。

無論、ここで提示されているものは research コースの、極めて大まかな概要に過ぎない。もしも、このコースが実際に実現されることになるなら、例えば、１０００人程度の予定の院生全員を research にするのか、あるいは、半数くらいは、やはり、従来の科目による単

制度にするのかといった問題を検討しなければならないだろう。

位制度の一部を維持しながら、従来の大学院生よりも遥かに自由な時間を確保できるような

現在の数多くの大学院は、実際、前にも述べたように、学生は単位取得のために本当に過密な時間割のスケジュールに従って受講している。そのような体制では、本当の意味での研究にはなかなか近付けないだろう。

そこで、仮に科目履修による単位制を維持するとした場合、筆者としては是非とも従来より遥かに学生の自由な時間が確保できるような制度を実現したい。例えば、単年度の指導教官を三人とし、そのうちの一人は修士論文の指導教官で二年連続（むしろ学生が修士論文を提出するまで）の指導を行い、後の二人は前期と後期にぞれぞれチュートリアルを担当しながら小論文（エッセイ）を書かせることになる。そして、科目としての取得単位としては10単位から14単位くらいとして、二年かけて取ることにする。

このような制度の導入によって大学院生に従来には考えられなかったほどの多くの自由時間が与えられることになる。そのため、学生に以前にもまして自主性と自己管理が求められることになる。

さて、ドクター（博士課程）にいる学生なら、どの大学院所属の者であれ、比較的自由に移籍させるような措置を講じてやるようにすることと、修士課程にいる者も適当な審査によって移籍しやすくするような方策を考え出す必要がある。前述のように、学生定員は１００

0名くらいとするが、その比率は博士課程が200~250名くらい、修士課程は750~800名くらいになる。

いま述べたように、大学院間で比較的自由な移籍を認めるというのは、従来、どこの大学院も自分の学校の大学院生といった縄張り意識が非常に強く、それが却って学生の伸びる芽を摘んでしまうかもしれない、という配慮からである。

しかし、このような柔軟な方策が制度として定着するためには各大学院間で基本的な意志の疎通を計らなければならない（また、場合によっては、制度締結を行わなければならない）。そこに至るまでにはまだ道のりは長い。学生は何とか集められるかもしれないが、まずもって問題なのは、以上のような構想の独立人文科学研究所のような機関の設置を文部省が認可するか、という難問が控えている。

さて、話が前後するが、以上で提示された独立人文科学研究所のような研究機関のスタッフの問題が出てくる。約300名もの教官をいかに確保するのかという難問が待っている。しかし、そのような数多くの教官が、全員、専任教官である必要はなく、専任は三分の一くらいで良いのではないか。

後は国公私立大学院の（設置時の）㊎教員の方々に、任期三年から五年くらいで半専任的な待遇で、小論文の指導や修士論文の指導をお願いする。国立の場合は兼任ということで処理できるだろうし、公私立大学の場合も何とか理解が得られるものと考えられる。従って、

こういう形で出講する教官（教員）の所属はその先生方の本務校ということになる。ただし、この場合の勤務形態は、従来からある、いわゆる非常勤講師ということではなく、半分、専任的に研究所の運営（特に研究・教育面で）に携わって頂くことになる。

この独立人文科学研究所の設立に当たっては莫大な資金が必要である。無論、その費用を全部国家予算から計上するという方法も考えられるが、やはり、それには相当な困難が伴うかもしれない。そこで、企業からの貢献を期待したい。

人文系大学院ということで、修了者の多くは大学教員として勤めるかもしれないが、その修了生の行う仕事は、結局、直接、間接はどうあれ、企業にも役立つことになる可能性は十分にあるだろう。そのような理由で企業の貢献に期待する方法が最善である。

現に、人間の残した文化遺産の保護・維持に企業が大きく貢献している例は世界に数多く見出される。例えば、ロンドンの、世界的に非常に有名な博物館、Victoria & Albert Museum の中に、日本企業からの貢献によって、その展示室の一つのコーナーが維持されているものがある。これは、企業貢献の一つの典型例なのである。

学校設立面でも企業に多いに貢献して頂きたいものである。特にアメリカの大学では企業のみならず個人の献金などによって、学校のメモリアル・ホールが建てられ、そこがあるいは大学所有の博物館、あるいは大学院生用のホール（宿舎）などとして利用されているケースが非常に多い。アメリカの大学の場合、キャンパスに広がる建物群の中に「～ホール」と

いった名称の建物が数多く見受けられるが、人名が頭に冠せられている時には、それらのほとんどすべてが企業や個人の献金によって建てられたものであることを暗示している。

(5) 入学試験の抜本的改革も必要な時期にきた

入試制度の改革は、非常に難しい問題である。

しかし、筆者自ら大学教員である以上、この問題からは目を背けるわけにはいかない。何か本当に良い制度がないものであろうか。毎年、二月が終わりかける頃からあちらこちらの私立大学の入試結果の発表があり、悲喜こもごも受験者達の喜びと悲しみの姿が繰り返されることになる。

受験する側の生徒達から言えば、現在は入試制度が非常に複雑になっている。それを確認するだけでも大変である。A大学は社会は「地理」が不可、B大学では数学はどうのこうの、といった具合に科目内容の指定が細かくなされている。それは確かに意味のあることなのだろうが、各大学ともつまらぬメンツにこだわり過ぎてはいないのか、と思いたくなる。極論すれば、センター試験という統一試験があるわけだから、それをもっと有効利用しないとい

う手はないだろう。
受験者はセンター試験に加えて、私学、それに国公立の前期、後期といった具合に何度も緊張した思いでいなければならない。受け入れる大学側としたら少しでも良い受験者を取りたいといった考えがあるから個別学力試験という形で入試を行うのである。しかし、受験する側から見れば、なぜ何度も何度も辛い苦痛を味わいながら、判定されないといけないのかと思うかもしれない。
考えようでは、本当に過去の受験方法の方が良かったかもしれない。試験に通るか、通らないかは別にして、一回で勝負は決まった。今は場合によってはセンター試験の成績で門前払いを行う大学もある。そのような場合、それまでその大学を目指して頑張っていた受験者のやる気、努力に対する考慮などこれっぽちもなされない無慈悲なやり方である。このように門前払いを食らった受験者は、もうその時点で、恐らくやる気の半分以上は削がれてしまうかもしれない。失敗したら一年先にしか再度のチャンスがないし、通るという保証はない。このような入試事情が、受験者側からすれば、最も報われない問題点である。
大学入試制度だけの問題では解決できない提案であるかもしれないが、例えば、センター試験（あるいは、それに類する統一試験）を年二回か三回実施して、受験生に便宜を計ることと個別試験廃止の可能性を考えていかなければならないのではないか。また、入学も九月入学があっても良いのではないか。そのためには各大学で行われている現行の学年指定（し

かも受講区分が前期とか後期とかいった形での指定）の科目の開講方法が多様化されることで九月からでも入学させられる可能性が模索できるのではないか、と思うのである。

単年度に二、三回統一試験が実施される可能性があれば、受験者自ら納得しなければ、再度挽回のチャンスが年内に、あと一、二回あるわけだから、勉学にも身が入ることだろう。また、試験の結果に満足できれば、時期的に間に合えば、目的の大学の入学審査を受けることも可能である。

大学関係者達は入試制度のことばかりに神経を尖らせて、その複雑な制度の試験を受けさせられる受験生の苦労などは本当に等閑にしてきた。

そして今では入れてからいかに学問を教えるのか、また、いかに学問を理解させるのかという、もっと重大な本来の問題と向き合う時期にきたように思われる。

受験者から言えば、失敗すると一年待たされる。これは何としても可哀想である。そのような事態であるから、浪人して仮に首尾良く目指す大学に入ると、それでホッとして十分な努力をしない者が数多いのである。

本来、学業のあり方を考えれば正反対である。大学に入って、いよいよ自分の本当にやりたいかもしれない専門領域の学問にこそ学生はもっと真剣な努力が払えるようになってこなければならない。現在の体制のように、受験そのものにエネルギーの大半を使い果たしてしまって、大学に入ってからは無気力になってしまうようなことでは何が学問の最高学府なの

であろうか。そのような学生を作り出さないように、受験体制の抜本的改革を真剣に考えなければならない時期がきたことを声を大にして訴えておきたい。

(6) 忘れてならない大学の建物群の美しさ

本書各章の扉カットに示したように、外国の大学の建物は建築美術的に見ても実に素晴らしいものであることが多く、その面でも日本の大学（特に国立大学）は見習う必要が大いにあるだろう。

世界に素晴らしい建物群を有する大学は数多くあるが、例えば、未だに中世の名残を留めるイギリスのオックスフォード大学やケンブリッジ大学などのカレッジ群の素晴らしい建物、また、アメリカのスタンフォード大学のスペイン風の建物群、ミシガン州立大学の何となくイギリスの古いカレッジを模したかと思われそうな素敵な各学部（大学院）の建物、これらの素晴らしさを、日本の教育行政関係者たちは認識して頂きたいものである。日本の数多くの国立大学の、画一的な、一部コンクリートむき出しの風情のない建物とは、本当に雲泥の差がある。

仮に、上記のような独立人文科学研究所のような研究機関が建てられるなら、その器となる建物についてはは本当に立派なものとなるようにしなければならない。そういうところに日本の行政当局は本当にお金を出したがらないが、これは実際に残念なことである。

オックスフォード大学のカレッジのようなものが、ありとあらゆる絶対的な意味において理想であるとは言えないにしても、日本の画一的な国立大学の建物群よりは、少なくとも美的感覚においては遥かに優れている。オックスフォードなどの古いカレッジには廊下がないので、背中合わせの友人の部屋に行くには、何段もの階段を上り降りしなければならないし、自分の部屋にトイレもない、といった不便な面が確かにある。しかし、そのような問題は内装の問題として、十分解決できるものなのであって、むしろ大事なのは建物としての美的感覚（審美感）の問題なのである。

日本の数多くの国立大学の、変わりばえのしない建物は、本当に美的感覚に欠けるものであるし、そのような建物しか認めない行政監督機関の建築物への美的感覚の乏しさを物語っている。何でも良いから、安上がりで、あてがい扶持で与えておけばそれで良いのだ、と言わんばかりの方針なのだろう。

このような日本の、風情のない型にはまった建物は、そこで研究したり学んだりしている学徒達の豊かな精神や想像力をかき立てることはない。ここで問題にしているような点は人間精神や情緒の安定に大きく関わっているように思われるのだが、そのようなことは、案外、

等閑にされている。

例えば、論文を書く時には読書量が求められるし、また、読んだ書物や論文の内容把握の問題もある。さらに、独創的な論文を書こうと思えば、想像力の発揚などとも関わるという意味で、以上のような創造性豊かな精神活動がどうしても欠かせない。

前記の大学の建物群が理想だとは決して言わないが、そのような大学の建物に取り囲まれていると、不思議に、「さぁー、頑張ってやろう」といった思いになってくるものである。

残念ながら、日本の多くの国立大学の画一的な建物を見ていても、そのような気分にはなってこない。

そこで、これからの学舎というものは、学生に「こんな所で勉強してみたいな」とか「きっと頑張れる」と心から思わせることができるようなものでなければならない。緑豊かな広大なキャンパスに建つ美的感覚豊かな建物群が、大学教官の研究意欲や、学生達の勉学意欲に及ぼす心理的効果は決して無視できない。これまでは、学問という精神活動を支えるハードの面にはほとんど注意がなされてこなかったように思われる。

第6章

こうすればできる大学サバイバルへの道



ロンドン大学(イギリス)

(1) 教員の質の向上を図れ

さて、教育には三つの重要な要素――人（教員と学習者）、教材、（教育）方法――があるが、言うまでもなく一番大事な問題は人間の問題である。そこで、まず本章では教員個人の質の向上を計るための方策を考えることにしたい。

第2章から第5章にかけて主に教員組織に関することを中心に、その問題点を指摘し、本来あるべき姿を示唆してきた。21世紀をまもなく迎える時期になって、日本を取り巻く世界情勢はますます混迷の度合いを深めている気配である。そのような厳しい状況の中で大学はいかに生き残っていくことができるのだろうか。

現に、ある地方の女子短期大学では、ある学科の定員が半分にも満たせずに非常勤講師達は解雇され、専任教員達も自宅待機を余儀なくされている、という。雇われている教員個人の問題という観点からすれば、そのようなおぼつかない大学なら、そそくさと見限って、別の大学に公募などによって転出するということも可能である。

しかし、これまでのいくつかの章で明らかにしたように、公募で採用されるためには、と

りわけ業績面で厳しいチェックを受けなければならない。それでも、やはり雇われている教員個人個人の問題としてなら、転出という極めて明快な解決策があることになる。

本章では、むしろ一つの組織体としての大学がいかにサバイブしていくことができるのかという極めて重大な問題を検討したい。無論、いくつかの私立大学の中には、既に様々な方策を講じているところがある。

例えば、女子大学から男女共学に転向したところもあるし、また、ラディカルな学部改革を断行しようとしているものもある。さらには、外国、とりわけ英語圏の国々の諸大学と提携関係を結び、学生に留学の便宜を計る、といったサービスを大々的に大学の宣伝文句として打ち出しているものもある。

しかし、以上のような、ある意味では、小手先の改編では根本的な解決にはならないかもしれない。今後の大学志願者の減少を考え、先々を見据えた展望を大学経営責任者達は有していなければならない。

非常にドラスティックな考え方であるかもしれないが、例えば、地方の単科短期大学などで、ひょっとして募集が今後ますます困難になる可能性のある大学は、大手の私学に吸収・合併される可能性を模索する必要があるし、もう既に検討中であるかもしれない。大学の名称はたとえ変わっても生き残ることができる方が、やはり大事である。かつては、多少その土地で名前を馳せた名門といった場合もあるだろうが、そのような場合が実は一番厄介な事

例となることが多い。

人間は、皆、保守的な精神を持っており、年令を重ねるとますますそうなるものである。大学についても同じことが言える。だが、過去の栄光にしがみついて、霞を食って生きていくことなどできない。

このような問題に対処するには現実路線を優先させなければならない。確かに、都市部の大手の私学に吸収されるということは、その短大のかつての卒業者にすれば、耐え難い苦しみ（屈辱）であるかもしれない。しかし、こういう問題においてこそ理事会は先見の明でもって事に当たらなければならないのではないだろうか。

次に、国立大学もやはり、とりわけ、教養部の解体、教育学部の改革など、ここ十年くらいの間に非常に目まぐるしい改編が執り行われてきた。国立、公立、私立大学を問わず、教養部のある大学は、その教養部が解体され、そこに所属していた教員はそれぞれいくつかの学部に分離分属するか、あるいは、言語教育センターとか、言語文化教育センター等という形で一つのまとまった組織をなす場合もある。

そのような場合、その組織独自で教員採用も可能になり、さらには既存学部の大学院とは異なる独立した大学院が設立される傾向が強くなっている。これは、事実、大学の一つの在るべき方向を指し示しているし、大学院を設立するということにより教員各自に良い意味での刺激を与えることになるからである。

さて、大学として生き残ることができるのかを考えるに際していくつかの重要点を指摘したい。ここで示唆しようとしていることは、大学が生き残れるか否かは、結局、教員の質の問題だという意味で、これまでいくつかの章で述べてきたことと全く関係ないわけではない。

その一つは公募制に関すること、今一つは大学院教員組織のチェック体制の強化、という点である。この二点の運用方法を十分に検討することで、教員の質の向上を計ることが可能であると思われる。

まず、公募制のことから話し始めよう。これまでのいくつかの章で公募制の利点のことは述べてきた。ここでは公開公募制の利点について示唆したい。

さて、現在行われている公開公募制については第2章の(1)でもふれておいたが、それをさらに徹底することが求められる。

例えば国公私立大学のいずれを問わず、それぞれ別々に教員の募集を行うが、国公私立一括か個別かはともあれ、何らかの情報中枢センターのようなものを設置する（実際には、一台のメイン・コンピュータと一人か二人の係員で済む）。国公私立大学の教員募集の情報を一括して集中管理して、その情報をインターネットを通して流すという方法を実施するのである。

このような方法であれば、誰でも関心ある人なら、その情報を入手できるし、それでこそ

真の意味での機会均等が実行されることになる。さらに言えば、限定的に限られたいくつかの特定の大学に公募を行っている大学は、それはそれで意味がある方法ではあるのだろうが、それは逆に言えば、自ら大きな可能性を遮ってしまっていることにもなる。

さらには、学内でしか公募していない大学は、さらに大きく可能性を遮断してしまっていることになるであろう。しかし、このような採用方法では、各大学で採用基準が異なってしまうことになる上に、同一の大学においてさえ、採用基準が一定しない状況が起き得る可能性がある。

そこで、前段落のような徹底した公開公募制を採用すると、真の意味での機会均等の実現に限りなく接近できるということに加えて、やはり数多くの人間が、その情報を共有できるので、より多くの人材が応募してくる可能性が出てくる。

現在、多くの大学で「大学の自治」だなどと称する、一種の権利の主張に隠れて、公正な採用人事が行われずにいる現状がある。文部省はこのような問題にこそ、強い指導力を持って臨んで頂きたいと思う。すべての国立大学に徹底した公開公募制を実施させるべきである。加えて、公私立大学の場合にも、助成金も出しているわけであるから、やはり多少なりとも指導という形や、ないしは通達という形で公開公募制の実現に向かわせるようにすべきであるだろう。

公募制を全く行っていない私立大学にすれば、そのようなことは大学の自主的な判断で行

うことであって、大きなお世話だと思われるかもしれない。しかし、よくよく考えれば、第2章の(4)で述べたような形での採用を行うことで、そこに生まれてくるのは、多くの場合、単に自己の保身のことしか考えない、烏合の衆たる、無力で無能な人間の集団でしかないことは明白である。

人間個人は一代で、名だたる大学の教授というポジションに就いていられたら、それで結構なことだが、問題は大学というものが半永久的に続いていくものだ、という長期的な観点が、このような立場の先生方には欠如しているのである。大学の質を高めるためには「自分さえよければ」式の利己心をほんの僅かでも、一人一人が持たなくする努力を払えば、結果は随分と違ってくるはずである。

公開公募制の利点を上で強調してきたのであるが、時と場合によっては応募者がわずか二、三人しか出てこないといった事態も起こり得るだろう。そのような場合には、再度公募を行って、少なくとも、最低五人は応募者が出てくるまで待つことにする、といった歯止めが必要だろう。

非常に特殊な分野というケースを除いて、本当の意味で上記のような全国ネットの公開公募制の実施によって数多くの応募者を確保することも可能になるのではないか。願わくば、すべからく、以上のような中央情報管理センター的なものが設置され、早速、情報提供活動を開始して頂くようにお願いしたい。

(2) 教員組織のチェック体制強化

このテーマに関しても、これまでの章で大学院の教員組織に関連する諸般の事情が、実は深刻な問題を引き起こす一つの要因となっているということを提示させて頂いた。そこで、とりわけ、大学院担当教員は少なくとも三年に一回は業績を公開させるといった一種の義務を課するようにするといいだろう。

無論、前章で示唆したような各教官の業績を記した自己点検・自己評価の一環たる形での書物の出版といったものがあれば話は別だが、そこまでしなくとも、少なくとも何らかの形で、教官の業績を公にさせる方策が必要となる。このように常に自分の業績が他人の目に曝されることになれば、人は誰しも、自分の評価のことを気にしないではいられなくなる。

以上に加えて、定年についてもいささか示唆しておきたい。国立の場合、個人の業績、健康状態に関係なく、お役所仕事というのか、定年がきたら、全く機械的に、例外なく退官しなければならない。なるほど、このことにはそれなりの意味がある。しかし、逆の意味で非常に有能な教官をみすみす退官させてしまうことになるだろう。

このような時に一種の任期制の一つの利用法が考えられるだろう。体力も十分にあり、業績も十分にある方なら、非常に厳しい審査の上、特別措置として、少なくとも三年くらいは定年を延長しても良いのではないか。その場合の審査は学内で行うのではなく、本人申請の上、文部省委任の専門委員が判定するということにしておくのである。

民間やスポーツ界に比べて、大学教員には経済的魅力が乏しい。このような現状だから、大学院に来る学生が少ないのである。大学院には来たけれども確実な将来の保証はない。ましてや、仮に27、28歳くらいで専任講師になれたとしても給料は民間の大企業に入って既に六、七年働いている人と比べて遥かに少ない。

就職できる可能性も低く、身分の保障もなく、また、仮に首尾良く27、28歳で四年制大学に専任講師として採用されたとしても、給与面で著しく民間大企業との差があるということでは、誰が進んで大学院に進学しようとするのだろうか。本当に若い有能な人物が大学院に来なくて、民間企業に就職することになってしまう。

若い有能な人物を確保するには、今後は何らかの形で身分の保障ができるようにならなければいけないだろう（さらに、極めて採用が少ないという意味で、本来、給与面においても優遇されなければならない）。それができないでいるのは、有能でない教官、教員が多すぎるという現状の悪弊である。

国公私立大学のいずれであれ、非常に優秀な学生が大学院に進学しない姿を横目で見なが

ら本当に口惜しい思いになる。このような意味でも身分保障に加えて、今後、真の意味での能力主義実践を実現すべき方向で考えるべきである。教育現場にいる教員にすれば、業績を挙げようが、挙げないでいようが給与は年功序列的に毎年上がっていく。とすれば、何をあくせく苦労して業績を挙げなければならないのだろうか。このように考える教員がいてもたいして不思議には思われないだろう。このような点に人間の怠惰な本性の一端があるように思われる。

そのような意味においても、前章の業績の点数化を実践し、相当程度に平均的な数値を超えて業績を挙げている教員に対しては少なくとも加給するとか、あるいは昇級時期を短縮するとかいった措置を講じて優遇する必要がある。このような措置が講じられれば、教員の「やる気」を少しは引き出すことができるかもしれない。

基本的なことを言えば、個人の能力は全員異なっているわけで、努力する程度も個人個人異なっている。その成果に対する評価が年齢的に概ね同じであるというのは、極めて奇妙なことであって、納得できるものではないだろう。逆に言えば、年を重ねたら、十分な業績を挙げていなくとも給与は上がっていくという現実がある。

このような意味で、教員の評価方法を根本的に見直す必要があるのではないか。少なくとも、仕事をして業績を挙げた者が高く評価されるような方法を考え出さなければ、今以上に深刻な学者の世界が作られてしまうのではないだろうか。

小学校、中学校、高等学校の教員の場合なら、研究して論文などの業績を挙げなければならない義務はない。そこで、そのような場合なら年齢給的発想によっても良いのだろうが、大学の教員はやはり特殊な業種である。もっと本来の実力主義に徹して、本当に頑張っている人が地位、俸給面で報われる体制を構築すべきなのである。そのようなことが実現されていかなければ、学界はますますじり貧になっていくことだろう。このような問題を真剣に受け止め、実践していく教育行政に携わる人達の真剣な検討を待ちたい。

(3) 学生達の質も向上するはず

大学の学生の質の向上を計るためには、まずもってその学生を教育する教員の質の向上が欠かせない。

そのことは前節で指摘し、その方策をいくつか示唆しておいた。例えば、大学の英語教員でありながら、これまで英語の論文が１本もないといった事例は本当に数多い。英語で論文を書くことが英語教員たる唯一無二の必要条件であるとは言わないけれども、少なくとも10本の論文の内、１、２本くらいは英語の論文があって然るべきではないだろうか。

英語で論文を書かないのは、単に書きたくないから、といった理由も考えられるし、現にそのような理由を遠慮がちに言っている者もいるが、本音は、英語では書く自信がないのであろう。しかし、翻って考えてみれば、そのように頼りない実力で、どうして大学の英作文の授業を含めた英語専門科目の授業を担当し、かつ英語のレポートを添削できるのであろうか。教える側の人間の教養と、専門知識の重要性がここにある。

それでは、何故、学生が勉強しないのか、知的関心を示さないのかといった基本的な問題の解決法はあるのか、という問題を検討してみよう。そのような解決法はないと言ってしまえば、それまでのことである。

基本的なことを言い出すと、本来、大学生としての適性に欠ける者が大学と称する場へやって来ている現状がある。そのような現実の中では教えられる内容のレヴェルの低下もやむを得ぬところである。このような言明は数多くの先生方から聞かれるところであるし、筆者自ら経験するところでもある。

しかし、そのようなことをいくら嘆いていても現状が変わるわけではない。また、十年後くらいには、大学志願者が全員合格といった事態が一部では起きるとも言われている状況である。大学関係者は真剣にその問題の深刻さを考えなければならない。

例えば、マスプロ授業を止めるとかいった簡単な事では済まされない性質の問題が、そこには関係している。いかにして大学生としての学業レヴェル、知的レヴェルを維持させるの

か、などの極めて本質的な問題が絡んでいる。少子化の進展で大学は明らかに入るのが簡単になってくるだろうが、簡単には卒業させないような姿勢が今後はますます求められることになる。

では、どのようにすれば、様々な授業で、学生の関心を授業に向けさせることができるのであろうか。例えば、マスプロ授業の場合には、一つの理想的な簡単明快な答えは、マスプロ授業を止めることである。同じ授業でも受講者が15、16名しかいないクラスと150名ものマスプロ授業とでは効果は比較にならないだろう。そこで、現実に血の通った授業ができる講義の人数は40人くらいではないだろうか。

例えば、200人もの受講者がいるようなマスプロ講義の授業では、実際問題、教える側の教員は学生の顔すら十分に確認できないし、お互いに授業中の礼儀、遠慮の気持ちを忘れてしまうことになる。そのような礼儀、遠慮のなさが授業中の私語につながっているように思われる。

それから、もう一つの方策は、大学は義務教育ではないのだから出席確認は全く行わないで、聞きたい者だけ受け入れるという方法もある。そしてレポートや試験の成績によってのみ、最終評価を出すことにする、といったものである。これは一見、合理的な案のようだが、教官と学生の人間的触れ合いは皆無となってしまう。

本来、学問の教授方法というものは、教育する側と学ぶ側の間で信頼関係が構築されなけ

ばならないが、150名もの受講者がいるようなマスプロのクラスでは、このような信頼関係が構築しにくいだろう。ここに本当は一番大事な問題がある。言うまでもないが、先ほど指摘したような学生側の礼儀、教師に対する敬意といったものが150名もの大講義のクラスでは生み出されにくいからである。

大学教育が荒廃して来た一つの深刻な理由は、恐らくこのマスプロ授業のように、学生をまるで物であるかのごとく大教室に詰め込んで授業を受けさせるという非人間的な教育の現実ではないのだろうか。教える側の教師といえども、やはり、人間である。何度注意しても、言うことを聞かない不埒な学生達に対してひょっとして罵声を浴びせざるを得ないような事態が生じてくるかもしれない。

現に、ある老教授が200名くらいのマスプロ授業を担当していて、例の如く、学生は礼儀をわきまえず、あちらこちらで私語をしていたらしい。この老教授は何度か口頭で注意を促したが、何度言っても静かにしないので、遂に堪忍袋の緒が切れたのであった。彼は、大きな声で「静かにしなさい」と注意した途端、教壇でふうと意識を失い、その場に倒れ込んでしまった。多分高血圧による不整脈だったのだろう。それが原因かどうかは分からないが、この老教授は翌年、他界された。せめてもの救いは、教壇で激高された時に亡くならなかったことだろう。

このような問題は、実際には非常に深刻である。授業中、私語をしている学生は、無論、

もう大人であるから、それはもはや親の責任だとは言い難いが、やはり、遠くは家庭の躾等の問題と実際には関係する面があるのだろう。

今、登場した老教授がもしも教壇で倒れ込んで、そのまま亡くなっていたとしたら、その私語をしていた学生達はいったい自分たちの行為をどう考えるのだろう。無論、直接何も手を下したわけではないが、この老教授の死を誘発する間接的な原因となったことは確かであるだろう。そのような事態が現に起きていたら、多少なりとも自制心のある学生であれば、自分たちのしていた私語という、無礼な行為の深刻さを初めて認識するのかもしれない。

このような問題は一応ここで終わっておきたい。同じような問題を抱えている大学の先生方のお知恵を拝借させて頂きたいものである。

以上、マスプロ授業の問題点を指摘してきたが、その一つの解決方法として小クラス制の実施を述べた。しかし、小クラス制は事実絶大な効果があるだろうが、それだけでは必ずしも学生の知的好奇心を刺激できるとは限らないだろう。

専門家の間でなら、抽象的議論で事足りる事柄でも、学生を相手にしている時には、それが実際の日常生活との関係で一体どういう現象なのか、といった現実生活との関係を具体的に類推させるという作業が教師に求められることになる。

もっと言い換えれば、教授されている内容が必ずしも一から十まで全部抽象的な机上の理論ではなく、現実の日常生活とも関連するものでもある、ということを学生に理解させるこ

とを通して、学問とはどういうことなのかを本当に分からせる努力を、教育する側の人間は常に忘れてはいけないだろう。

このような問題も言うは容易いけれども、実際の教育現場にいると、様々なレヴェルの学生がいるわけで、相手によって、教える側は常にいくつかの教育方法、教育内容を駆使できる必要があるだろう。

残念ながら、以上のような極めて常識的な結論しか述べ得ないで、本章を終えなければならない。

しかし、そのことは、取りも直さず、このような問題が、意識的、半無意識的かの違いはあれ、常に教育現場で解決されなければならない現実の問題であるということを示唆している。

資料編

近畿地方に見る大学と教員の実数



メルボルン大学(オーストラリア)

本書では、さまざまな事例によって、日本の大学が崩壊に瀕(ひん)している現状を忌憚なく訴えてきた。現代の学生の嘆かわしい特徴と一般的傾向、教員の堕落ぶり、そして教員として採用されるまでの手順、また、人事の扱われ方、さらには昇進に関する様々な問題点について述べてきた。しかし、大学の人事は高等学校など他種の学校の人件とは大きく異なった面を有していることを以下で簡単に示しておきたい。

これまでの章で述べた教員組織の中でのグレードの区別に加えて、何はさておき、大学教員の数はやはり極めて少ないと言えるだろう。

例えば、三重県も近畿に加えて考えると、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、滋賀県の七府県になるが、その中で国立大学は22校（うち、6校は高等専門学校）であり、英語担当の日本人教官の数は230人くらいである。

そのうちで英語科に所属し専門教育に携わっている教官の数となるともっと少なくなるだろうし、大学院担当、しかも、大学院の修士論文指導教官となると、さらに数が減ってくる。国立大学文学部や教育学部の各大学院での教員組織は、修士論文指導可能な教官が三人、大学院補佐で教科目担当教官二人ということになっており、例えば、大学院での英文学の修士論文指導教官は近畿地域で僅か20名から30名程度かと考えられる。英語学の場合にはもっと少ないかもしれない。

このような状況は、地区ごとの大学の数の相違による教官人数に相違はあれ、大なり小な

り、九州・沖縄地区、中国地区、四国地区、中部地区、東北地区、北海道地区などについても当てはまるだろう。関東地区は多少事情が異なっている。と言うのも、関東地区には、その他の地区よりも遥かに国立大学の数が多いからである。

それにしても大学教官の絶対数が極めて少ないという事実には変わりがない。その絶対数が少ない分だけ一つのポジションを巡って多くの志願者が凌ぎを削らなくてはならないことになるのである。

さて、人は自分が親になり、子供が大学にでも行くような年代になって初めて、真剣に子供の希望する大学に関する様々な問題（とりわけ、その学校の評価の問題）を考えるものである。しかし、一般大衆は、大学の数が実際にはいくつあり、また、実際の教員の数がいかなるものであるのか、などといったことはまず考えもしないだろうし、本来、このような問題にはあまり注意が傾けられることはない。

そこで、これから以上のような問題について極めて具体的な数字を挙げながら、近畿地方各府県の大学の種類と数、さらには各大学ごとの（専門及び非専門別の）英語関係教員の実数について一覧表として提示することにした。

まず表Iをご覧頂きたい。各府県には大学、短期大学、高等専門学校がいくつあるのかが示されている。

以上、七府県を通して、やはり大阪にかなり多くの数の大学と短期大学が集中している様

表Ⅰ　各府県別の大学等の実数

	国立			公立			私立		
	大学	短大	高専	大学	短大	高専	大学	短大	高専
三重県	1	0	2	1	1	0	5	3	1
京都府	3	0	1	3	1	0	18	14	0
大阪府	3	0	0	4	1	1	31	38	0
兵庫県	4	0	1	4	1	1	24	23	0
滋賀県	2	0	0	1	0	0	3	4	0
奈良県	2	0	1	2	0	0	4	6	0
和歌山県	1	0	1	1	0	0	2	2	0
計	16	0	6	16	4	2	87	90	1

子が分かる。それは取りも直さず、教員数と学生数の多さをも物語っている。

次に示された表ⅡA～Dは、表Ⅰに示された各府県の大学等に勤める教員（ここでは英語関係教員）の実数を示したものである。表Ⅰからも想像はつくが、やはり以下の表から教員の数を比較して頂きたい。

「専門」というのは専門科目担当者のことで、「非専門」というのは、いわゆる一般教育の英語担当者のことである。また、「日」とは日本人教員のことで、「外」とは外国人教員のことである。

教員の実数は1997～8年度の調査によるものであるから、99年度は若干の変更があるかもしれないが、極端な差はないものと思われる。各大学の学生数についてはここでは書き記してはいないが、市販の様々な大学案

表ⅡA　国立大学の教官数

	専門		非専門	
	日	外	日	外
三重県	20	3	10	0
京都府	31	6	10	2
大阪府	57	13	10	0
兵庫県	41	5	10	1
滋賀県	7	1	6	4
奈良県	13	1	4	0
和歌山県	7	2	9	0
計	176	31	59	7

表ⅡB　公立大学の教官数

	専門		非専門	
	日	外	日	外
三重県	0	0	2	0
京都府	12	0	5	0
大阪府	39	2	7	1
兵庫県	21	3	23	5
滋賀県	5	1	0	0
奈良県	0	0	3	0
和歌山県	0	0	1	0
計	77	6	41	6

表ⅡC　私立大学の教員数

	専門		非専門	
	日	外	日	外
三重県	3	1	16	6
京都府	166	42	105	23
大阪府	233	72	125	18
兵庫県	231	41	58	23
滋賀県	0	0	9	4
奈良県	24	5	16	1
和歌山県	5	0	3	0
計	662	161	332	75

表ⅡD　私立短期大学の教員数

	専門		非専門	
	日	外	日	外
三重県	2	1	2	0
京都府	13	2	13	2
大阪府	177	72	31	1
兵庫県	63	14	15	2
滋賀県	7	2	3	0
奈良県	13	7	8	0
和歌山県	8	3	0	0
計	283	101	72	5

内の書物に載っているから、関心ある方々はそういう書物を見て頂きたい。

ところで、以上のような表はよく観察していると、興味深いことを示してくれる。表Ⅰから、例えば、国立と公立大学は数は同じだが、表ⅡA、Bからも分かるように教員数が大きく異なっている。そのことから公立大学は単科大学か小規模校が多いということが窺えるのである。

さらに表ⅡCから私立大学の教員の場合、専門の英語教員の方が非専門担当の教員よりも遥かに多いことが分かるが、これは専門教育担当の英語教員の専任率が高いことを示唆するものではなく、むしろ一般教育の英語教員の場合、開講コマ数の6~7割くらいを非常勤の教員によって賄っているのが、多くの学校の現状だからである。

次に、各府県の個々の大学や高専、あるいは短期大学の英語関係教員の実数を示しておきたい。

表の見方は次の通りである。例えば、ⅢAの国立大学の場合、日本人教員は全員で30名であり、そのうちの20名が専門科目担当者、10名が非専門、すなわち、一般教養科目としての英語担当教官である。また、外国人教師は専門科目担当者しかいないが、数は三人ということである。ⅢB以下も同様の見方をして頂きたい。

表III A　三重県

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
国立大学		
鈴鹿工業高等専門学校	(6)	
鳥羽商船高等専門学校	(4)	
三重大学教育学部	6	1
同人文学部	14	2
計	20(10)	3
公立大学		
三重県立看護大学看護学部	(2)	
同看護短期大学	(0)	
計	(2)	

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
私立大学		
熊野工業高等専門学校	(4)	
皇学館大学文学部	(3)	(2)
鈴鹿医療科学技術大学	(1)	(1)
鈴鹿国際大学学国際学部	3	1
松阪大学政治経済学部	(3)	
四日市大学経済学部	(5)	(3)
計	3 (16)	1 (6)
私立短期大学		
高田短期大学教養学科	2	1
松阪大学女子短期大学部	(1)	
三重短期大学	(1)	
計	2 (2)	1

表III B　滋賀県

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
国立大学		
滋賀大学教育学部	7	1
同経済学部	(5)	(3)
滋賀医科大学医学部	(1)	(1)
計	7 (6)	1 (4)
公立大学		
県立大学国際教育センター	5	1
計	5	1

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
私立大学		
成安造形大学造形学部	(1)	(2)
立命館大学理工学部	(3)	(1)
龍谷大学理工学部	(3)	(1)
同社会学部	(2)	
計	(9)	(4)
私立短期大学		
滋賀女子短期大学	3	1
滋賀文化短期大学(生活)	(1)	
滋賀文教短期大学	(2)	
聖泉短期大学英語科	4	1
計	7 (3)	2

表ⅢC　奈良県

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
国立大学		
奈良教育大学教育学部	5	
奈良工業高等専門学校	(4)	
奈良女子大学学芸学部(英	8	1
計	13(4)	1
公立大学		
奈良県立医科大学医学部	(2)	
奈良県立商科大学商学部	(1)	
計	(3)	

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
私立大学		
帝塚山大学教養学部	7	2
天理大学国際文化学部(英	17	3
奈良大学教養部	(6)	(1)
奈良産業大学経済/法学部	(10)	
計	24(16)	5(1)
私立短期大学		
樟蔭女子短期大学英米語科	5	3
桜井女子短期大学	(2)	
帝塚山短期大学文芸学科	8	4
奈良芸術短期大学美術科	(2)	
奈良佐保女学院短期大学	(2)	
奈良文化女子短期大学	(2)	
計	13 (8)	7

表III D　京都府

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
国立大学		
京都大学文学部	6	
同総合人間学部	20	5
同医療技術短期大学	(1)	
京都教育大学教育学部英語	5	1
京都工芸繊維大学工芸学部	(5)	(2)
舞鶴工業高等専門学校	(4)	
計	31 (10)	6 (2)
公立大学		
京都市立芸術大学	(1)	
京都府立大学文学部	12	
京都府立医科大学	(3)	
同医療短期大学部	(1)	
計	12 (5)	
私立短期大学		
大谷大学短期大学部		
華頂短期大学	(1)	
京都経済短期大学	(2)	
京都芸術短期大学	(2)	(1)
京都女子大学短期大学部		
京都短期大学商経科	(1)	
京都文化短期大学	(1)	
京都文教短期大学	(2)	
光華女子短期大学	(1)	
嵯峨美術短期大学	(1)	
成安造形短期大学	(1)	(1)
聖母女学院短期大学	5	
同志社女子大学短期大学部	8	2
龍谷大学短期大学部	(1)	
計	13 (13)	2 (2)

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
私立大学		
大谷大学文学部文学科	9	1
京都外国語大学外国語学部	25	8
京都学園大学経済学部他	(6)	
京都産業大学英語教育	(16)	(1)
同外国語学部	9	4
京都女子大学文学部英文	14	2
京都精華大学人文学部美術	(13)	(3)
京都造形芸術大学	(1)	
京都橘女子大学文学部	13	4
京都薬科大学薬学部	(5)	
光華女子大学文学部	9	1
種智院大学仏教学部	(1)	
同志社大学文学部英文学科	19	3
同言語文化センター	(29)	(4)
同志社女子大学学芸学部	21	5
ノートルダム女子大学	10	5
花園大学文学部・社会福祉	(4)	(3)
仏教大学文学部英文学科	9	1
立命館大学文学部・国際関	17	6
同他学部	(19)	(9)
龍谷大学文学部	10	2
同他学部	(11)	(3)
計	166 (105)	42 (23)

表III E　大阪府

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
国立大学		
大阪大学言語文化部	26	8
同文学部	6	1
大阪外国語大学外国語学部	20	3
大阪教育大学教育学部英語	5	1
同教育学部教養	(10)	
計	57(10)	13
公立大学		
大阪女子大学学芸学部英文	9	1
大阪市立大学文学部	16	1
大阪府立大学総合科学学部	14	
大阪府立看護大学・短大	(1)	(1)
大阪府立工業高等専門学校	(6)	
計	39(7)	2(1)
私立大学		
大阪医科大学	(2)	
大阪音楽大学音楽学部	(1)	
大阪学院大学外国語学部	12	
同国際学部	5	1
同他学部	(6)	
大阪経済大学教養部	(7)	(2)
大阪経済法科大学経	(5)	(1)
大阪芸術大学	(6)	(1)
大阪工業大学	(9)	(4)
大阪国際大学	(5)	(3)
大阪国際女子大学	(9)	(4)
大阪産業大学教養部	(10)	
大阪歯科大学歯学部	(2)	
大阪樟蔭女子大学学芸学部	10	3
大阪商業学商経学部	(8)	

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
私立大学(続)		
大阪体育大学体育学部	(5)	
大阪電気通信大学	(6)	(1)
大阪薬科大学薬学部	(4)	
大谷女子大学文学部	16	3
追手門学院大学文学部	13	2
関西大学文学部	28	5
同総合・情報学部	7	
関西医科大学教養部	(1)	(1)
関西外国語大学外国語学部	46	37
関西福祉科学大学	(3)	
近畿大学教養部	(26)	(1)
同文芸学部文学科	8	
同教職教育部	1	
四天王寺国際仏教大学	13	2
摂南大学国際言語文化学部	15	3
相愛大学人文学部	5	2
帝塚山学院大学文学部	14	3
同一般教育学部	(3)	
梅花女子大文学部	12	4
阪南大学	(7)	
プール学院大学	11	5
桃山学院大学文学部	17	2
計	233(125)	72(18)

表ⅢE　大阪府（続き）

	専門（非専門）	
	日本人	外国人
私立短期大学		
藍野学院短期大学看護学科	(1)	
大阪青山短期大学	10	2
大阪音楽大学短期大学部		
大阪学院大学短期大学部	5(3)	1
大阪キリスト教短期大学	2	1
大阪薫英女子短期大学	(2)	
大阪国際女子短期大学	2	1
大阪女学院短期大学英語科	6	9
大阪城南女子短期大学	(3)	
大阪女子学園短期大学	(1)	
大阪女子短期大学	(2)	
大阪成蹊女子短期大学	9	1
大阪短期大学経営情報科	(3)	
大阪千代田短期大学	7	
大阪電気通信大学短大部	(1)	
大阪明浄女子短期大学	9	1
大谷女子短期大学	6	2
関西外国語大学短大部	49	33
関西芸術短期大学	(2)	(1)
私立短期大学（続）		
関西女子短期大学	(3)	
関西鍼灸短期大学鍼灸学科	(1)	
近畿大学短期大学部商経科	(2)	
金蘭短期大学英文科	10	4
堺女子短期大学	(1)	
四条畷学園女子短期大学	(4)	
四天王寺国際仏大短大部	7	2
樟蔭東女子短期大学	(1)	
聖母被昇天学院短期大学	3	2
相愛女子短期大学	5	1
帝塚山学院短期大学英文科	4	1
常磐会短期大学英文科	4	2
浪速短期大学英語科	10	
梅花短期大学英語科	9	4
羽衣学園短期大学英文専攻	5	1
東大阪短期大学	3	1
ＰＬ学園女子短大学	(2)	
プール学院短期大学部	2	1
平安女学院短期大学英文科	10	2
計	177(31)	72(1)

表IIIＦ　兵庫県

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
国立大学		
明石工業高等専門学校	(5)	
海技大学校教養科	(2)	
神戸大学	31	4
神戸商船大学	(3)	(1)
兵庫教育大学教育学部	10	1
計	41(10)	5(1)
公立大学		
神戸市外国語大学	21	3
神戸市立看護大学短期大学	(1)	
神戸工業高等専門学校	(7)	
神戸商科大学	(7)	(3)
姫路工業大学	(6)	(1)
立看護大学看護学部	(2)	(1)
計	21(23)	3(5)

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
私立大学		
芦屋大学教育学部	7	
英知大学文学部	14	2
大手前女子大学文学部	13	
関西学院大学	12(24)	1(13)
甲子園大学部	(7)	
甲南大学	11(4)	1(2)
甲南女子大学(含短大)	21	1
神戸海星女子学院大学	4	2
神戸学院大学	11	1
神戸国際大学経済学部	(4)	(1)
神戸芸術工科大学	(2)	
神戸女学院大学文学部	16	7
神戸親和女子大学文学部	13	
神戸松陰女子学院大学	28	13
神戸薬科大学	(2)	
聖和大人文学部	6	3
園田学園女子大学	12	1
宝塚造形芸術大学	(3)	(1)
姫路獨協大学外国語学部	19	3
兵庫大学経済情報学部	(1)	
兵庫医科大学	(1)	
武庫川女子大学(含短大)	32(1)	2
流通科学大学	(9)	(2)
計	231(58)	41(23)

表III F　兵庫県(続き)

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
私立短期大学		
芦屋女子短期大学	6	
大手前女子短期大学	3	1
関西女学院短期大学	(4)	(1)
近畿大学豊岡短期大学	(1)	
賢明女子学院短期大学	3	3
甲子園短期大学	(2)	
甲南女子大学短期大学部		
神戸学院女子短期大学	5	1
神戸女子短期大学	3	
神戸松陰女子学院大学短大		
神戸常盤短期大学	(2)	
神戸文化短期大学	(3)	

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
私立短期大学(続)		
神戸山手女子短期大学	9	1
産業技術短期大学部	(1)	
夙川学院短期大学	7	1
聖和大学短期大学部	6	3
園田学園女子大学短大部	6	1
姫路日ノ本短期大学	4	1
姫路学院女子短期大学	7	1
姫路短期大学	(1)	
兵庫女子短期大学	(1)	(1)
湊川女子短期大学	4	1
武庫川女子大学短期大学部		
計	63(15)	14(2)

表III G　和歌山県

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
国立大学		
和歌山大学教育学部	7	2
同経済学部	(4)	
和歌山工業高等専門学校	(5)	
計	7 (9)	2
公立大学		
和歌山県立医科大学医学部	(1)	
計	(1)	

	専門(非専門)	
	日本人	外国人
私立大学		
近畿大学生物理工学部	(3)	
高野山大学文学部人文学科	5	
計	5 (3)	
私立短期大学		
近畿大学青踏女子短期大学	3	1
和歌山信愛女子短期大学	5	2
計	8	3

あとがき

筆者はこれまで、数多くの専門書を執筆してきた。書物出版ともなると、そこに何をいかに盛り込むのか、いかに問題を提示するのか、さらに読者は誰なのかといった、様々な問題と向き合わなければならない。

さて、この本も確かに書物ということで、それなりの分量、内容などについて様々な苦労が勿論あった。

筆者は二十五、六年もの長きにわたり、いくつかの大学で教師として生きてきた人間である。そこで、今回の書物は筆者が長い間、心の中に抱いてきた大学事情についての考え方を記したものである。その意味では一種の「自伝的読み物」と言って良いのかもしれない。ただし、「自伝」という言葉の通常の字義通りの意味ではない。

本書は筆者の心の中に随分とたまっていた思いの丈(たけ)を述べる絶好の機会ともなった。こういう類の書物が陽の目を見る機会はなかなか難しいことなのであろうが、今回このような形で何とか出版にまで漕ぎ着けることができた。

言うまでもないが、出版にいたるまでには多種多様な苦労があったけれども、時間的制約を除けば、実に快い楽しい仕事であった。

大学内の教員組織や運営方法などについては、色々とお叱りを頂戴しなければならないことまで書かせて頂いた。また、随分と無礼なことも包み隠さず述べさせて頂いた。しかし、それもこれもすべて悪意から行った事ではなく、日本が真の教育大国となって発展していくために大学はいかにあるべきなのか、という筆者の誠実な提案だと受け止めて頂ければと念じている。

筆者名についてはペンネームを使わせていただいたが、この点に関して一言弁明させて頂きたい。実名での書物となると、筆者が誰のことを記述しているのかが明々白々となってしまうという危惧が出てくるからである。

本書は官公庁などへの報告資料といった類のものではなく、それこそ筆者個人の、大学というものに対する理念について書き記したものである。そのような意味で、決して堅苦しい読み物ではなく、気軽に読んで頂けたらと願っている書物である。書かれた内容は真実であるから、その記述がもたらす責任は筆者が負わないといけないことは明白である。

なお、本書では各章の扉にさまざまな諸外国の大学構内の写真を使わせていただいた。いずれも筆者が留学や研修で訪れたときに撮影したものである。本書の内容とは直接の関係はないが、読者の目を楽しませることができたなら幸いである。その一方で、日本の大学も、

これら外国の一流校に負けない内容の大学に生まれかわってほしいと念じて、これらの写真を掲載した次第である。

最後に、本書の原稿がまだ十分に完成していない段階から原稿を丁寧に熟読して頂き、様々に有意義な示唆を与えて下さって、本書出版の機会を提供して下さった株式会社早稲田出版編集部の方々に心からの謝意を表しておきたい。

春霞たなびく古都の寓居にて　著者

お読みになった皆さまへ
この本をお読みになって、特に感銘を受けたところやご不満なところがありましたらお聞かせください。
また、わたくしどもは、皆さまのアイディアや企画をお聞きしたいと思っています。
斬新なテーマや書きためられた原稿をお持ちの方は、どしどしお寄せください。
誤植などもご指摘くだされればありがたく存じます。

早稲田出版編集部

大学崩壊　現職教官が語るその実態と改革案

1999年5月19日　第1刷

著者　中岡愼一郎
発行者　白井勝己
発行所　株式会社　早稲田出版

〒160-0023　東京都新宿区西新宿8-5-3
電話　(03)3369-5500
FAX　(03)3369-5534
振替　00180-7-38133

ISBN4-89827-199-5

印刷・製本　ベクトル印刷
定価はカバーに表示

著者
中岡慎一郎（なかおかしんいちろう）
一九四九年、大阪市に生まれる。
同志社大学文学部を卒業後、同大学院で英文学を専攻。一九八七年には英国留学、ロンドン大学大学院修了。
いくつかの私立女子大学、国立大学等の教官を経て、一九九六年から近畿地方の国立大学教育学部助教授。
十四冊に達する著書・訳書のほか、教科書、辞典類の編著も多い。
本書は、堕落しきった日本の大学の現状を憂える著者が、改革への具体策を大胆に提示した労作である。

ISBN4-89827-199-5 C0037 ¥1500E
定価:本体1500円(税別)

主要目次